

Sisäasiainministeriön tasa-arvotyöryhmän loppuraportti

Hallinto 

SISÄASIAINMINISTERIÖN JULKAISUJA 22/2009

SISÄASIAINMINISTERIÖ
Hallinto



Sisäasiainministeriön tasa- arvotyöryhmän loppuraportti

Helsinki 2009



Sisäasiainministeriö
Monistamo
Helsinki 2009

ISSN 1236-2840
ISBN 978-952-491-450-5 (nid.)
ISBN 978-952-491-451-2 (PDF)

Tekijät (toimielimestä, toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Sisäasiainministeriön tasa-arvotyöryhmä Tiina Kukkonen-Suvivuo, puheenjohtaja Miia Lehmus-Niemi, sihteeri		Julkaisun laji Toimeksiantaja Sisäasiainministeriö Toimielimen asettamispäivä 24.4.2008 SM090:00/2008	
Julkaisun nimi Sisäasiainministeriön tasa-arvotyöryhmän loppuraportti			
Julkaisun osat			
Tiivistelmä Sisäasiainministeriö asetti 24.4.2008 määräaikaisen työryhmän edistämään hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa sekä ministeriön henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Työryhmän tehtävänä oli <ul style="list-style-type: none">- henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman konkretisointi, seuranta sekä suunnitelmassa ja hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa esitettyjen tavoitteiden saavuttamisen edistäminen- sosiaali- ja terveysministeriön tarjoaman valtavirtaistamiskoulutuksen organisointi- henkilöstölle suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen- ministeriön tasa-arvotilanteen seurannan välineiden kehittäminen- ministeriön hallinnonalan toiminnassa esiintyvien tasa-arvovaikutusten kartoittamisen aloittaminen sekä- pysyvän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän toiminnan valmistelun aloittaminen. Sisäasiainministeriö järjesti yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa sukupuolisilmälasit käyttöön! -koulutuksen sisäasiainministeriön ja hallinnonalan virkamieskunnalle 23.9.2008. Sisäasiainministeriössä toteutettiin ensimmäistä kertaa tasa-arvo- ja yhden-vertaisuuskysely syyskuussa 2008. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää ministeriön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa sekä henkilöstön kokemuksia liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä. Kyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Jokaiseen ministeriöön on edellytetty perustettavaksi toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä varmistamaan edellä mainittujen tavoitteiden toteutuminen. Sisäasiainministeriön osalta tämä velvoite on toteutettu 1.4.2009 lukien tehdyn ministeriön ja hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön uudelleenorganisoinnin yhteydessä. Tasa-arvotyöryhmä teki konkreettisia ehdotuksia tasa-arvotyön tavoitteiden saavuttamisen edistämiseksi. Kehittämis ehdotukset käsiteltiin ja hyväksyttiin 24.4.2009 osastopäällikkökokouksessa.			
Avainsanat (asiasanat) Sisäasiainministeriö, tasa-arvo, yhdenvertaisuus			
Muut tiedot Sähköisen julkaisun ISBN 978-952-491-451-2 (PDF), osoite www.intermin.fi/julkaisut			
Sarjan nimi ja numero Sisäasiainministeriön julkaisut 22/2009		ISSN 1236-2840	ISBN 978-952-491-450-5
Kokonaissivumäärä 62	Kieli suomi	Hinta 25 € + alv.	Luottamuksellisuus julkinen
Jakaja Sisäasiainministeriö		Kustantaja/julkaisija Sisäasiainministeriö	

Författare (uppgifter om organet: organets namn, ordförande, sekreterare) Inrikesministeriets jämställdhetsarbetsgrupp Tiina Kukkonen-Suvivuo, ordförande Miia Lehmus-Niemi, sekreterare	Typ av publikation		
	Uppdragsgivare Inrikesministeriet		
	Datum för tillsättandet av organet 24.4.2008 SM090:00/2008		
Publikation (även den finska titeln) Slutrapport från inrikesministeriets jämställdhetsarbetsgrupp			
Publikationens delar			
<p>Referat</p> <p>Inrikesministeriet tillsatte den 24 april 2008 en arbetsgrupp för viss tid för att främja de mål som uppställts i regeringens jämställdhetsprogram och ministeriets personalpolitiska jämställdhetsplan.</p> <p>Arbetsgruppens uppgift var att</p> <ul style="list-style-type: none"> – konkretisera och följa upp den personalpolitiska jämställdhetsplanen och främja de mål som uppställts i den och i regeringens jämställdhetsprogram – samordna utbildning i jämställdhetsintegrering som erbjuds av social- och hälsovårdsministeriet – göra en enkät om jämställdhet och likabehandling riktad till personalen – utveckla instrument för uppföljningen av jämställdheten vid ministeriet – börja kartlägga vilka faktorer som påverkar jämställdheten inom ministeriets förvaltningsområde – börja bereda verksamhet för en permanent jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgrupp. <p>Inrikesministeriet arrangerade i samarbete med social- och hälsovårdsministeriet utbildningen På med könsglasögonen! för inrikesministeriets och förvaltningsområdets tjänstemän den 23 september 2008.</p> <p>I september 2008 genomfördes för första gången en enkät om jämställdhet och likabehandling vid inrikesministeriet. Syftet med enkäten var att utreda hur jämställdheten och likabehandlingen förverkligats vid ministeriet och hur personalen upplevt att de fungerar i arbetsgemenskapen. Resultat från enkäten utnyttjas i ministeriets jämställdhets- och jämlikhetsarbete.</p> <p>Varje ministerium förutsätts tillsätta en operativ jämställdhetsarbetsgrupp för att säkerställa att de ovan nämnda målen uppnås. Inrikesministeriet uppfyllde sin plikt i samband med omorganiseringen av jämställdhets- och likabehandlingsarbete inom ministeriet och förvaltningsområdet den 1 april 2009.</p> <p>Jämställdhetsarbetsgruppen kom med konkreta förslag till hur de mål som uppställts för jämställdhetsarbetet kan göras lättare att uppnå. Utvecklingsförslagen behandlades och godkändes vid ett avdelningschefsmöte den 24 april 2009.</p>			
Nyckelord inrikesministeriet, jämställdhet, likabehandling			
Övriga uppgifter Elektronisk version, ISBN 978-952-491-451-2 (PDF), www.intermin.fi/publikationer			
Seriens namn och nummer Inrikesministeriets publikation 22/2009		ISSN 1236-2840	ISBN 978-952-491-450-5
Sidoantal 62	Språk finska	Pris 25 € + moms	Sekretessgrad offentlig
Distribution Inrikesministeriet		Förläggare/utgivare Inrikesministeriet	

Sisällys

1 JOHDANTO.....	3
2 TAVOITTEET, TEHTÄVÄT JA ORGANISOINTI.....	4
3 TASA-ARVOTYÖN TAVOITTEET JA NIIDEN EDISTÄMINEN	5
3.1 Sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman konkretisointi.....	5
3.1.1 Henkilöstön rekrytointi ja sijoittuminen tehtäviin	6
3.1.2 Palkkaus ja palkitseminen	8
3.1.3 Tasa-arvon kokeminen ja häirintä.....	9
3.1.4 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen.....	10
3.2 Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2008–2011 olevat sisäasiainministeriötä koskevat velvoitteet	11
3.2.1 Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen	11
3.2.2 Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen	14
4 SUKUPUOLINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN -KOULUTUKSEN ORGANISOINTI.....	14
5 HENKILÖSTÖLLE SUUNNATTU.....	16
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-KYSELY	16
5.1 Kyselyn toteuttaminen ja rakenne.....	16
5.2 Sisäasiainministeriön vahvuudet ja kehittämiskohteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa	17
5.2.1 Naisten ja miesten tasa-arvo	17
5.2.2 Ikätasa-arvo	18
5.2.3 Erilaisissa virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus.....	19
5.2.4 Muu yhdenvertaisuus	19
5.2.5 Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittaminen	20
5.2.6 Syrjintä työyhteisössä.....	20
5.2.7 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä	21
5.2.8 Menettelytapaohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi	22
5.2.9 Johtopäätökset.....	22

6 MINISTERIÖN TASA-ARVOTILANTEEN SEURANNAN VÄLINEIDEN KEHITTÄMINEN	23
7 TASA-ARVOVAIKUTUSTEN KARTOITTAMINEN.....	24
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	26
8.1 Johtopäätökset.....	26
8.1.1 Naisten osuus esimies- ja johtotehtävissä	26
8.1.2 Työryhmien tasa-arvolainmukainen kokoonpano.....	27
8.1.3 Menettelytapaohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi	27
8.2 Kehittämisehdotukset.....	27
8.2.1 Tasa-arvoasiat osaksi tulosohtausprosessia	27
8.2.2 Tasa-arvoasioista raportointi	28
8.2.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen ja kehittäminen	29

Liitteet

- Liite 1: Tavoitteena tasa-arvo. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011/STM esite 2008
- Liite 2: Kuopion kriisinhallintakeskus, kärkihanke -muistio
- Liite 3: Poliisiosaston muistio 26.1.2009 toimenpiteistä naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi
- Liite 4: SM:n tasa-arvotyön organisointikaavio
- Liite 5: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kysymykset

1 JOHDANTO

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta edellyttää, että jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa, ja sen tulee sisältää:

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; ja
- arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista.

Tasa-arvolaki mahdollistaa paikallisen sopimisen siitä, että selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista voidaan tehdä vähintään kerran kolmessa vuodessa. Sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää tasa-arvolain 6 a §:n 2 momentin 1 kohdan mukaiset toimenpiteet, päivitetään tasa-arvolain 6 a §:n 3 momentin mukaisesti kerran kolmessa vuodessa. Toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä aikaisempien toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia seurataan ja arvioidaan vuosittain mm. henkilöstökertomuksessa. Tarvittaessa asetetaan uusia lyhyen tai pitkän tähtäimen tavoitteita.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2008–2011 on asetettu tavoitteeksi sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen lainvalmistelussa, talousarvioprosessissa sekä muissa merkittävässä hankkeissa jo toiminnan alkuvaiheissa. Lisäksi ohjelmassa on edellytetty, että jokaiseen ministeriöön perustetaan toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä.

Sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma vahvistettiin 20.9.2007. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma kohdistuu tasa-arvotilanteen selvittämiseen ja edistämiseen henkilöstön ja organisaation sisäisten rakenteiden osalta. Tasa-arvosuunnitelma on kohdentunut sukupuolten välisen tasa-arvon tarkasteluun ja se pitää sisällään sekä määrällistä että laadullista tasa-arvoa selvittäviä osia, joissa on asetettu tavoitteita ja määritelty toimenpiteitä ja seuranta.

Sisäasiainhallinnon yhdenvertaisuuslinjaukset julkistettiin 20.11.2008 ja ne on ohjeistettu toimialoittain. Nämä koko sisäasiainhallintoa koskevat linjaukset turvaavat sitä, että yhdenvertaisuuslain tavoitteet ja sisällöt toteutuvat sisäasiainhallinnon toimialoilla. Linjausten avulla ehkäistään kaikkinaista syrjintää etnisen tai kansallisen alkuperän, iän, kielen, uskonnon ja vakaumuksen, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen ja sukupuoli-identiteetin perusteella. Näitä linjauksia toteuttamalla sisäasiainhallinto pyrkii edistämään syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaa sisäasiainhallinnon asiakkaina ja palveluiden käyttäjinä.

Sisäasiainministeriön yhdenvertaisuussuunnitelma 2009–2011 vahvistettiin 16.12.2008. Suunnitelma on moniperusteinen ja kattaa seuraavat syrjintä-perusteet: etninen alkuperä, ikä, kieli, uskonto tai vakaumus, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja moniperusteinen syrjintä. Suunnitelmaan on valtavirtaistettu sukupuolten tasa-arvo ja sitä laadittaessa on arvioitu sukupuoli-vaikutukset. Suunnitelma koskee sisäasiainministeriön toimintaa ja hallinnonalan palveluiden ohjaamista sekä ministeriötä työnantajana.

2 TAVOITTEET, TEHTÄVÄT JA ORGANISOINTI

Sisäasiainministeriö asetti 24.4.2008 työryhmän edistämään hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa sekä ministeriön henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Työryhmän toimi-kausi oli 1.5.2008–1.3.2009.

Työryhmän tehtävänä oli

- henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman konkretisointi, seuranta sekä suunnitelmassa ja hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa esitettyjen tavoitteiden saavuttamisen edistäminen
- sosiaali- ja terveysministeriön tarjoaman valtavirtaistamiskoulutuksen organisointi

- henkilöstölle suunnatun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen
- ministeriön tasa-arvotilanteen seurannan välineiden kehittäminen
- ministeriön hallinnonalan toiminnassa esiintyvien tasa-arvovaikutusten kartoittamisen aloittaminen sekä
- pysyvän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän toiminnan valmistelun aloittaminen.

Työryhmän puheenjohtajana toimi henkilöstöpäällikkö Tiina Kukkonen-Suvivuo, ministeriön hallintoyksiköstä ja sihteerinä ylitarkastaja Satu Vepsäläinen (31.8.2008 asti) ja ylitarkastaja Miia Lehmus-Niemi (1.9.2008 lukien) ministeriön hallintoyksiköstä. Työryhmän jäseninä toimivat laskentasihteerit Merita Kujanpää (31.1.2009 asti), neuvotteleva virkamies Pasi Bröijer (1.2.2009 lukien) talousyksiköstä, ylitarkastaja Kirsi Hack poliisiosastolta, suunnittelujohtaja Veikko Peltonen pelastusosastolta, ylitarkastaja Harri Sivula maahanmuutto-osastolta, henkilöstösuunnittelija Pietari Vuorensola rajavartiolaitos-osastolta, ylitarkastaja Timo Makkonen oikeusyksiköstä, viestintäpäällikkö Kati Pärnänen viestintäyksiköstä, koulutuskoordinaattori Mikaeli Langinvainio kansainvälisten asioiden yksiköstä sekä tarkastaja Jaana Nissinen, Sisäasiainministeriön ammattiosasto ry:stä.

3 TASA-ARVOTYÖN TAVOITTEET JA NIIDEN EDISTÄMINEN

3.1 Sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman konkretisointi

Sisäasiainministeriön henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa asetettiin joukko tavoitteita ja keinoja, joilla haluttiin varmistaa tasa-arvoasioiden konkretisointi/valtavirtaistaminen ministeriön henkilöstötoiminnassa. Alla on eritelty tavoitteittain ministeriössä käynnistettyjä ja toteutettuja toimenpiteitä.

Tarkasteltaessa henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa asetettuja tavoitteita työryhmä havaitsi niiden runsaan lukumäärän. Tavoitteiden kanavoiminen konkreettisiksi toimenpiteiksi ja osaksi käytännön toimintaa edellyttää keskittymistä muutamaa päätavoitteeseen. Lisäksi tavoitteiden toteuttaminen edellyttää realistista työmäärän ja käytettävissä olevan henkilöresurssin suhdetta. Edellä mainitusta johtuen työryhmä katsoo, että asetettavien konkreettisten toimenpiteiden pitäisi olla siirrettävissä sellaisenaan tulossuunnitelmiin, jonka yhteydessä niille osoitetaan myös resurssit. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman päivittäminen on ajankohtaista seuraavan kerran vuonna 2010, jolloin uusien tavoitteiden asettamisessa edellä mainitut seikat on mahdollista ottaa huomioon.

3.1.1 Henkilöstön rekrytointi ja sijoittuminen tehtäviin

Sisäasiainministeriön henkilöstöstrategiassa on todettu, että ”Ministeriön ydinosaamisten hallinta ja kehittyminen varmistetaan pääasiassa nykyisen henkilöstön kehittämisellä, mutta myös taitavalla ja oikein kohdistuvalla rekrytoinnilla”. Tätä periaatetta noudattaen on henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa asetettu tavoitteeksi, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuu yhtä lailla sekä naisia että miehiä ja, että kummallakin sukupuolella on ministeriössä yhtäläiset mahdollisuudet rekrytoitua koulutustaan vastaavaan tehtävään. Ministeriön rekrytoinnin kehittämistä on tehty vuosina 2007–2008 mm. nämä tavoitteet muistaen.

Rekrytoinnin laatua ja tasa-arvon toteutumista varmistetaan nyt kattavalla ohjeistuksella, joka on laadittu Rekrytoinnin käsikirjan muotoon. Sisäasiainministeriön hakuilmoitusten ulkoasua ja sisältöä on kehitetty. Hakuilmoitusten laadintaa ohjeistettaessa on paneuduttu erityisesti siihen, että ilmoitukset ja niissä esitetyt tehtäväkuvaukset laaditaan siten, että ne houkuttelisivat hakijoiksi tasapuolisesti sekä naisia että miehiä.

Tasa-arvolain (TaL 9.1 §, kohta 4) mahdollistamaa väliaikaisen positiivisen erityiskohtelun toimenpiteitä aliedustetun sukupuolen tukemiseksi ei ministeriössä ole käytetty. Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan, että esimerkiksi hakuilmoituksessa voidaan kehottaa erityisesti tehtävässä aliedustetun sukupuolen edustajia hakemaan työpaikkaa tai, jos hakijoina ovat yhtä pätevät hakijat, voidaan virkaan tai tehtävään valita aliedustettua sukupuolta oleva hakija. Ollakseen sallittua, positiivisen erityiskohtelun toimenpiteiden on oltava väliaikaisia, niiden on perustuttava tasa-arvosuunnitelmaan ja menettelyn tavoitteena on oltava tasa-arvolain tarkoituksen toteuttaminen käytännössä.

Ministeriön rekrytoinnista vastaaville esimiehille on järjestetty koulutusta mm. laadukkaiden ja tasapuolisten hakijahaastattelujen suorittamisesta ja jatkossa koulutusta tullaan antamaan myös muista rekrytoinnin osa-alueista. Myös nimitysmuistioiden laadintaa on yhtenäistetty ja niiden sisällössä kiinnitetään huomiota siihen, että tasa-arvonäkökulma tulee huomioiduksi.

Vuonna 2008 ministeriössä käynnistettiin yhteensä 53 rekrytointia. Näihin tehtäviin nimitetyistä 26 oli naisia, 22 miehiä ja 5 tehtävää jätettiin täyttämättä. Tältä osin voitaneen todeta, että henkilöstön rekrytoituminen on pääasiallisesti asetettujen tavoitteiden mukaista. Lisäksi on myös tavoiteltu sitä, että esimies-tehtäviin rekrytoituisi nykyistä enemmän naisia. Vuonna 2008 esimiestehtäviin nimitetyistä 1 oli nainen ja 4 miestä. Asiantuntijatehtäviin nimitetyistä 13 oli naisia ja 18 miehiä. Muihin tehtäviin, kuten sihteerij- ja tukipalvelutehtäviin, nimitettiin 12 henkilöä, joista kaikki olivat naisia. Naisten rekrytoituminen esimiestehtäviin ei näytä toteutuneen tilastojen valossa, sillä naisten osuus esimies- ja johtotehtävissä on vähentynyt. Vuonna 2007

esimies- ja johtotehtävissä työskenteli yhteensä 38 henkilöä, joista 13 oli naista (34 %)¹. Vuonna 2008 esimies- ja johtotehtävissä työskenteli 30 henkilöä, joista 9 oli naisia (30 %). Samalla naisten suhteellinen osuus ministeriössä on kasvanut vuodesta 2007 vuoteen 2008 4,1 %. Jonkin verran lukuihin vaikuttaa 2008 alusta tapahtunut toimialamuutos, jossa sisäasiainministeriöstä siirtyi muihin ministeriöihin yhteensä n. 100 työntekijää, näiden joukossa neljä (4) naiesim miestä. On kuitenkin todettava, että kun katsotaan vuoden 2008 käynnistettyjä rekrytointia ja niiden joukossa olleita viittä (5) esimiestehtävää, on näistä vain yhteen rekrytoitu nainen.

Asiaan vaikuttaa se, että ministeriön toimiala painottuu nykyisin aikaisempaa vahvemmin sisäisen turvallisuuden tehtäviin. Esimiestehtäviin rekrytoitavilta edellytetään yleensä toimialan asiantuntemusta. Poliisin, pelastustoimen ja rajavartiolaitoksen ammattihenkilöstö on valtaosin miehiä. Tästä johtuen myös enemmistö potentiaalisista rekrytoitavista ministeriön esimiestehtäviin on tällä hetkellä miehiä. Turvallisuussektorin miehinen rakenne johtuu puolestaan siitä, että em. oppilaitoksiin ei hakeudu riittävästi naisia.

Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa on asetettu tavoitteeksi myös, että naisilla ja miehillä on yhtäläiset urakehitysmahdollisuudet. Keinoina on esitetty mm. että naisten ja miesten uralla etenemistä sekä sijoittumista tasa-puolisesti erilaisiin tehtäviin edistetään osastoilla tulos- ja kehityskeskusteluilla, töiden organisoinnilla ja tarjoamalla koulutusmahdollisuuksia. Henkilöstö-strategiassa pidemmän aikavälin toimenpiteeksi on esitetty myös sitä, että ministeriössä kartoitettaisiin naispuolisten asiantuntijoiden potentiaalia esimies-tehtäviin sekä naisten uralla etenemisen esteet ja sen pohjalta luotaisiin tukiohjelma naisten uralla etenemiselle. Jotta tavoitteiden toteutuminen pitkällä aikavälillä voidaan varmistaa, tulee sen seuranta tehdä mm. henkilöstökertomuksissa (esim. naisten osuus esimiestehtävissä olevista ja palkkaero-analyysit) ja määritellä tämän pohjalta tarvittavat toimenpiteet.

Ministeriöiden yhteisessä esimiesvalmennuksessa (Mesi) on sisäasiainministeriöstä kuusi osallistujaa, joista 3 miestä ja 3 naista. Ministeriön edellisessä esimiesvalmennuksessa (UEV06) valmistuneita oli 10, joista 6 oli miestä ja 4 naista, kaikki hakijat otettiin koulutukseen. Esimiesvalmennuksen osallistujissa ei useinkaan ole kiinni siitä ettei valittaisi naisia, vaan naiset näyttävät olevan passiivisempia hakeutumaan esimieskoulutuksiin. Tulevaisuuden johtajat -ohjelmaan ministeriön hallinnonalalta valittiin kolme osallistujaa, 2 miestä ja 1 nainen.

Tasa-arvotyössä tarvittavan tiedon tuottamista tuetaan kehittämällä ministeriön henkilöstöraportointia. Henkilöstöraportoinnin kehittäminen on otettu hallintoyksikön tulostavoitteeksi vuosille 2008–2009. Edellä esitettyjä tietoja on voitu kerätä tilastointia varten sen jälkeen, kun ministeriössä on otettu käyttöön sähköinen Heli - rekrytointijärjestelmä, josta tullaan jatkossa saamaan rekrytointiin liittyvää raportointia

¹ Luvut eivät sisällä rajavartio-osaston tietoja.

(mm. hakijoiden sukupuoli- ja sukupuoli). Lisäksi ylläpidetään vielä erikseen Excel - pohjaista seurantaraporttia niistä rekrytoinnin tasa-arvoseurantaan liittyvistä tiedoista, joita ei tällä hetkellä ole mahdollista saada Heli-järjestelmästä (mm. nimitettyjen sukupuoli).

Ministeriössä käytössä oleva henkilöstöhallinnon operatiivinen tietojärjestelmä Personec F ei sisällä riittävästi tasa-arvoon liittyvää valmisraportointia, joten yhteistyössä Palken kanssa käydään järjestelmästä saatava tasa-arvotyötä tukeva raportointi läpi ja määritellään lisää tarvittavia raportteja. Tältä osin tilanne paranee lähivuosina, kun ministeriössä 2008 käyttöön otettu valtion yhteinen työnantajan henkilöstötietojärjestelmä Tahti valmistuu vuoden 2009 kuluessa. Tahti -järjestelmässä on kaikkiin keskeisiin raportteihin määritelty yhdeksi lajitteluperusteeksi sukupuoli. TAHTI -järjestelmän käyttöä ministeriössä on myös laajennettu vuonna 2009 ottamalla käyttöön TAHTI -simulointi -järjestelmä, jolla voidaan edistää ja laajentaa sukupuolinäkökulman käyttöä valmisteltaessa tarkentavia virkaehtosopimuksia, henkilöstö- ja palkkausmenojen budjetointia sekä palkkavaikutusten ennakoimista. Uusia tasa-arvotyössä tarvittavan tiedon tuottamisen mahdollisuuksia tarjoaa myös rakenteilla oleva valtion yhteinen talous- ja henkilöstöhallintojärjestelmä KIEKU, kun se otetaan käyttöön sisäasiainministeriössä ja hallinnonalalla vaihteittain vuosina 2010–2012.

Määräaikaisten palvelussuhteiden osalta on noudatettu virkamieslaissa säädettyjä ja valtiovarainministeriön ohjeissa valtion määräaikaista palvelus-suhteista (VM 16/2007, VM 48/321/2003) esitettyä periaatetta, jonka mukaan määräaikaisten viranhoidon määräysten tulee kaikissa tapauksissa olla sekä tarkoituksenmukaista että lain mukaista. Käytännössä tämä näkyy siten, että määräaikaisuuden peruste merkitään aina viranhoidon määräykseen. Tämä käytäntö tukee tasapuolisesti sekä naisten että miesten mahdollisuutta tulla palkatuksi hankkeisiin, sillä määräaikaisten määräykset laaditaan aina yhtäläisin periaattein riippumatta siitä onko tehtävän hoitaja mies vai nainen. Lisäksi osastoja on ohjeistettu, että määräaikaisten määräys on aina laadittava suoraan, määräaikaisten tehtävien huomioiden, mahdollisimman pitkäksi aikaa. Näin esim. projektien, hankkeiden ja EU-rahastojen rahoituksen perusteella laadittavat määräaikaisten määräykset tehdään suoraan koko projektin tai hankkeen kestoajaksi, vaikka rahoitus hankkeelle myönnettäisiinkin vuosi kerrallaan.

3.1.2 Palkkaus ja palkitseminen

Palkkauksen osalta tavoitteeksi on asetettu, että sukupuoleen perustuvia palkkaeroja ei ole. Havaittaessa naisten ja miesten palkkaeroja, niitä tarkastellaan palkanosittain ja selvitetään mistä erot johtuvat. Lisäksi arvioidaan, voidaanko palkkaerojen perusteita pitää tasa-arvolainsäädännön näkökulmasta perusteltuina eli ovatko perusteet tasa-arvolainsäädännössä tarkoitettuja hyväksyttäviä syitä. Tätä arviointia on suoritettava ministeriössä niin osastotasolla kuin palkkausjärjestelmän arviointi-, seuranta- ja kehittämistyössäkin.

Kuten edellä on todettu, on nykyisen henkilöstöhallinnon tietojärjestelmän raportointiominaisuudet riittämättömät tasa-arvotyön tosiasiallisen toteutumisen kattavan ja monipuolisen arvioinnin pohjaksi tarvittavan tiedon tuottamiseen. Ministeriön hallintoyksikössä on pyritty ylläpitämään mm. Excel -pohjaisella erillisellä seurannalla (palkkavertailu -taulukko). Lähes kaikki palkkaukseen liittyvä tasa-arvoraportointi joudutaan siis tällä hetkellä tuottamaan käsin. Tämän vuoksi kaikkia henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa asetettuja raportointitavoitteita ei ole voitu saavuttaa. Tahti -raportoinnin kautta tullaan jatkossa samaan ns. valtion palkkaluokittelu (VPL) tilastot sekä muuta palkkatilastointia sukupuolijakaumalla.

3.1.3 Tasa-arvon kokeminen ja häirintä

Ministeriössä toteutettiin syksyllä 2008 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely. Kyselyn tuloksien analysoinnissa käytettiin apuna ulkopuolista konsulttia (WOM), jolta saatuja kehittämissuhteita tullaan jatkojalostamaan ministeriön tasa-arvotyön eri alaryhmissä, työsuojelutoimikunnan toimesta sekä tarvittaessa muissa erikseen nimettävissä kehittämishankkeissa.

Sisäasiainministeriö julistettiin marraskuussa 2008 syrjinnästä vapaaksi alueeksi. Syrjinnästä vapaa alue -kampanja on kaikenlaisen syrjinnän, kiusaamisen ja häirinnän vastainen tiedotuskampanja, jonka avulla organisaatiot ja työyhteisöt tuovat julki sitoutumisensa syrjimättömyyden periaatteeseen. Syrjinnästä vapaaksi alueeksi julistautuminen merkitsee syrjinnän vastustamista, siihen puuttumista sekä ihmisten yhdenvertaisuuden tunnustamista. Kampanjan idea on tehdä sitoutuminen yhdenvertaisuuteen näkyväksi sillä syrjinnän vastaiset ohjeet ja strategiat jäävät liian usein kirjahyllyjen ja työpöytien paperikasojen uumeniin. Julistautuminen on paitsi merkki työntekijöille, myös työn-hakijoille ja asiakkaille siitä, että organisaatio toivottaa kaikki ihmiset tervetulleiksi riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta tai vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta tai seksuaalisesta suuntautumisesta.

Ministeriön ohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi sisäasiainministeriössä päivitettiin viimeksi 1.11.2006. Ohjeita käsitellään mm. ministeriön perehdytyspäivissä ja ne löytyvät myös ministeriön Intranetistä Iineksestä. Ohjeistuksessa korostetaan sitä, että jokaisen ahdistelua kokevan tai sitä havaitsevan pitää ilmoittaa asiasta ensitilassa esimiehelleen, työnantajan edustajalle, luottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle tai työtoverille. Esimiehiä on myös ohjeistettu puuttumaan ilmi tuotuun sukupuoliseen häirintään välittömästi.

Sisäasiainministeriön työhyvinvointitavoitteisiin on vuonna 2009 lisätty yksi uusi tavoite, joka on epäasiallisen kohtelun ja kiusaamiskokemusten selkeä väheneminen vuodesta 2008. Tavoitteena on, ettei kukaan sisäministeriössä tuntisi itseään kohdeltavan epäasiallisesti. Epäasiallisen kohtelun kokemuksia on kyselyn mukaan

viimevuonna ollut 14 prosentilla vastaajista. Vaikka tätä osuutta ei voida suoraan verrata vuoden 2007 tuloksiin, koska kysymyksen sisältöä on laajennettu työpaikkakiusaamisesta epäasialliseen kohteluun, niin se että joka seitsemäs SM:n henkilöstöstä kokee tulleen epäasiallisesti kohdelluksi, on liian suuri osuus.

3.1.4 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Sisäasiainministeriön työhyvinvointitavoitteena oli vuonna 2007, että työntekijällä itsellään tulee aina olla selkeä mahdollisuus järjestää ja priorisoida työnsä, kun ei ole pakottavaa syytä toimia tietyllä tavalla. Ylitöiden määrää on pyritty rajoittamaan ja ylitöiden tekeminen edellyttää aina erillistä kirjallista ylityömääräystä joka annetaan vain tehtävän suorittamiseen tarvittavaksi rajatuksi ajaksi. Töiden priorisointiin tulee saada tukea ja linjausta esimiehiltä, ja toisaalta entistä suuremman osan henkilöstöstä tulisi pääsääntöisesti ehtiä tehdä työnsä varsinaisen työajan puitteissa. Työhyvinvointikyselyssä vuonna 2007 henkilöstöstä 55 %:ia ja vuonna 2008 48,5 %:ia ilmoitti ehtivänsä hoitaa työtehtävät pääsääntöisesti työajalla.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten perustella naisten ja miesten välillä ei ole nähtävissä merkittäviä eroja suhtautumisessa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Hieman useampi nainen kokee ongelmia lasten-hoidon ja työn yhteensovittamisessa päivittäin tai pari kertaa viikossa ja miehistä puolestaan hieman useampi kokee ongelmia lastenhoidon ja työn yhteensovittamisessa pari kertaa kuussa/vuodessa. Naiset kokevat myös hieman miehiä useammin ongelmia opiskelun ja työn, sekä omaisten ja työn yhteensovittamisessa. Suurin osa vastaajista ei koe ongelmia siinä, miten saavat yhdistettyä vanhempana olemisen ja työn. Vastaajista 81 % ei ollut kohdannut vaikeuksia lastenhoitoon tai vanhempana olemiseen liittyen ollenkaan tai korkeintaan kerran tai pari vuodessa.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista helpottavat erilaiset joustavat työjärjestelyt. Ministeriön käytäntö perhevapaiden myöntämisessä kohtelee tasa-puolisesti kaikkia työntekijöitä, eikä perhevapaiden hyödyntäminen estä ura-kehitystä. Osa-aikatyön myöntämistä kannustetaan aina, kun se tehtävien luonne huomioon ottaen on mahdollista. Perhevapailta töihin paluuta voidaan tukea juuri esim. myöntämällä osittaista hoitovapaata tai mahdollisuutta etätyöhön. Myös liukuvan työajan käyttö ja mahdollisuus saldovapaiden käyttöön tukee joustavaa työaikajärjestelyä.

3.2 Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa 2008–2011 olevat sisäasiainministeriötä koskevat velvoitteet

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2008–2011 tavoitteena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Tasa-arvo-ohjelma koordinoi ja konkretisoi toimenpiteet, joilla hallituksen tasa-arvotavoitteita toteutetaan. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma on poikkihallinnollinen ja siihen sisältyy kaikkien ministeriöiden toimenpiteitä.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa on seitsemän painopistealuetta, joita ovat:

1. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen
2. Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen
3. Naisten urakehityksen edistäminen
4. Koulujen tasa-arvotiedon lisääminen ja ammattien eriytymisen lieventäminen
5. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
6. Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen
7. Tasa-arvotyön vahvistaminen ja tasa-arvoselonteko

Painopistealueita on avattu tarkemmin liitteenä 1 olevassa sosiaali- ja terveysministeriön esitteessä ”Tavoitteena tasa-arvo. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011”. Seuraavassa on käsitelty niitä painopistealueita, joiden osalta sisäasiainministeriölle on asetettu velvoitteita.

3.2.1 Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen valtioneuvoston tasolla tarkoittaa, että kaikkia valtioneuvoston päätöksiä ja toimenpiteitä arvioidaan niin, että saadaan selville niiden vaikutukset naisiin ja miehiin. Ministeriöiltä on siten myös edellytetty, että hallituksen politiikkaohjelmien toteutukseen sisällytetään sukupuolinäkökulma.

Hallitus edellytti ohjelmassaan siviilikriisinhallinnan kansallisen strategian laatimista. Kansallisessa strategiassa tasa-arvoisuuden huomioiminen on yksi keskeisimmistä siviilikriisinhallinnan toimintaa ohjaavista arvoista ja periaatteista, jotka strategiassa edellytetään huomioitavan kaikessa Suomen siviili-kriisinhallinnassa. Strategia asettaa siviilikriisinhallinnan toiminnoille seuraavat tavoitteet, joissa tasa-arvoisuus on erityisesti huomioitu:

- Suomi edistää tasa-arvoisuuden, yhdenvertaisuuden ja suvaitsevaisuuden periaatteita siviilikriisinhallinnan kaikilla osa-alueilla. Näiden kysymysten asiantuntijuutta sisällytetään jatkossakin siviilikriisinhallintaoperaatioihin.
- Siviilikriisinhallinnassa toteutetaan Suomen kansallista YK:n turvallisuus-neuvoston päätöslauselmaa 1325 koskevaa toimintaohjelmaa.

- Poikkileikkaavat teemat, kuten ihmisoikeudet, demokratia- ja oikeusvaltiokehityksen turvaaminen sekä tasa-arvonäkökulma, huomioidaan kaikessa koulutuksessa.
- Suomi kiinnittää huomiota tasa-arvonäkökulmaan kansainvälisten järjestöjen siviilikriisinhallintatehtäviin lähetettävien suomalaisten asiantuntijoiden rekrytoinnissa
- Suomi pyrkii lisäämään siviilikriisinhallintatehtäviin osallistuvien naisten määrää.

Ministeriöissä on otettava sukupuolinäkökulma huomioon myös valmisteltaessa lakeja, laadittaessa talousarvioehdotusta sekä toteutettaessa hankkeita. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että em. toimenpiteitä suoritettaessa on tehtävä sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus. Lainsäädäntötyön suvausta tukemaan sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut oppaan (Opas sukupuolivaikutusten arvioimiseksi lainsäädäntöhankkeissa (Suvaopas)/STM 2007).

Sisäasiainministeriön säädösvalmistelun suunnittelu- ja seurantajärjestelmässä, ohjeistuksessa ja koulutuksessa on kiinnitetty huomiota säädösten vaikutusten arviointiin. Kansliapäällikön ja osastopäälliköiden välisissä tulossopimuksissa on sovittu, että vuoden 2009 aikana laaditaan ministeriön lainsäädäntösuunnitelma, jolla pyritään tehostamaan ministeriön säädösvalmistelun suunnitelmallisuutta ja seurantaa sekä hallituksen lainsäädäntöpoliittisten toimenpiteiden toteuttamista. Tavoitteena on tässä yhteydessä myös säädöshankkeiden vaikutusten, ml. sukupuolivaikutukset, arvioinnin parantaminen.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma edellyttää myös, että talousarvioesityksen valmistelemisen sekä hallinnonalan virastojen ja laitosten tulosohejaus tapahtuu sukupuolinäkökulma huomioon ottaen. Ministeriö on ohjeistanut osastoja vuoden 2010 talousarvioesityksen laatimisesta. Osastojen tulee laatia oman toimialansa osalta lyhyt kuvaus sukupuolivaikutuksiltaan merkittävästä toiminnasta.

Tasa-arvo-ohjelman tavoitteena on saada valtavirtaistaminen ulottumaan käytännön toimintaan ja siksi ohjelmassa on painotettu ennemminkin prosessien valtavirtaistamista kuin sitä, että yksittäisiä hankkeita valtavirtaistetaan. Hankkeita käynnistettäessä sukupuolinäkökulman huomioiminen on yleisellä tasolla pyritty turvaamaan mm. sillä, että hankkeisiin nimetään osallistujiksi mahdollisuuksien mukaan yhtä paljon naisia ja miehiä. Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnan eri alojen toimia koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon. Valtionhallinnon hankkeissa ja työryhmissä tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu (TaL 4 a §). Työryhmien asettamista valmistelevan osaston tehtävänä on huolehtia siitä, että kiintiösäännöstä noudatetaan. Kiintiösäännös koskee sekä jäseniä että varajäseniä, kumpienkin kokoonpanoa erikseen. Jo ehdokasasetteluvaiheessa on otettava huomioon, että vaatimus molempien sukupuolten edustuksesta voidaan täyttää. Osastojen ja niiden tahojen, jotka ehdokkaita nimeävät, on mahdollisuuksien mukaan ehdotettava sekä

naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden. Lain tasapuolisuus- ja kiintiösäännöksistä voidaan poiketa vain erityisestä syystä. Tällainen erityinen syy on esimerkiksi, ettei niissä virka- tai työtehtävissä, joista työryhmiin tms. nimitetään, ole naisia tai miehiä. Työryhmien asettamispäätöksessä tulee mainita poikkeaminen tasa-arvolain vaatimuksesta ja perusteltava syy poikkeamaan. Työryhmien ja toimielinten kiintiösäännöksen toteutumista ei ole mahdollista tällä hetkellä selvittää tilastollisesti.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti jokaisen ministeriön tehtävänä on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen vähintään yhteen merkittävään hankkeeseen hallinnonalalla. Sisäasiainhallinnon hankkeena oli sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kriisinhallintakeskuksen toiminnassa ja se toteutettiin kriisinhallintakeskuksen perustamisen yhteydessä 2007–2008 (katso tarkemmin liitteenä 2 oleva seurantamuistio helmikuu 2009: Hallituksen tasa-arvo -ohjelma, sisäasiainministeriön kärkihanke: ”sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kriisinhallintakeskuksen toiminnassa”).

Jokaiseen ministeriöön on edellytetty perustettavaksi toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä varmistamaan edellä mainittujen tavoitteiden toteutuminen. Sisäasiainministeriön osalta tämä velvoite on toteutettu 1.4.2009 lukien tehdyn ministeriön ja hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön uudelleenorganisoinnin yhteydessä.

Sisäasiainministeriöön perustettiin Sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä (SITY) sekä asetettiin ryhmän työtä valmisteleva sihteeristö. Tämän lisäksi valittuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-työn kehittämishankkeita varten asetettiin alatyöryhmät, joista yhden tehtävänä on sisäasiainministeriön toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadinta sekä toiminnallisen tasa-arvotyön ohjeistaminen hallinnonalan virastoille. Uuden organisoinnin myötä noin 30 eri henkilöä osallistuu tasa-arvotyöhön eri osa-alueiden kehittämistyöhön. Tasa-arvotyön organisointia on kuvattu liitteessä 4.

Ministeriön henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa oli esitetty myös tasa-arvoyhdyshenkilöiden nimeämistä osastoille. Ministeriön vastuulle kuuluu hallinnonalan tasa-arvotyön ohjaaminen ja tämän toteutuminen on valtavirtaistamisen ajatusta noudattaen nivottava osaksi toimialojen substanssia. Ministeriön hallinnonalan tasa-arvoyhdyshenkilöksi on nimetty 3.4.2007 Tiina Eränkö. Lisäksi suunnitteilla on hallinnonalan tasa-arvoyhdyshenkilöiden verkoston perustaminen vuonna 2010.

Valtavirtaistamisen toteuttamiseksi ministeriöiden on tullut järjestää myös koulutusta henkilöstölle. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen koulutuksen organisointia on käsitelty kappaleessa 4.

3.2.2 Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen

Hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa todettiin, että naisiin kohdistuva väkivalta ei ole Suomessa vähentynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tähän liittyen ohjelmassa päätettiin laatia poikkihallinnollinen ohjelma naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi ja varmistaa siihen liittyvän asiantuntemuksen jatkuvuus ao. ministeriöissä. Samalla todettiin myös, että naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen koordinaatiota ja resursseja vahvistetaan.

Valtioneuvosto hyväksyi 14.12.2006 periaatepäätöksen kansallisen väkivallan vähentämishohjelmasta vuosille 2007–2008. Ohjelman valmisteli Rikoksenteorijuntaneuvosto. Ohjelman toimenpidesuosituksista voidaan mainita naisiin kohdistuva väkivalta. Poliisia koskevat suositukset otettiin poliisin tulosohtaus-asiakirjoihin. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut 1.4.2008 lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn ministeriöiden välisen virkamiestyöryhmän, jossa on sisäasiainministeriön edustus.

Aihepiiri otettiin mukaan myös ministeriössä järjestetyssä Sukupuolisilmälasit käyttöön -koulutuksessa. Toimitusjohtaja Ritva Karinsalo Ensi- ja turvakotien liitto ry:stä piti koulutuksessa esityksen aiheesta ”Sukupuolinäkökulman huomioiminen lastensuojelussa ja perheväkivallan ehkäisytyössä”.

Sisäasiainministeriön poliisiosaston toteuttamia toimenpiteitä naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi on tarkemmin selvitetty liitteenä 3 olevassa poliisiosaston poliisitoimintayksikössä 26.1.2009 laaditussa muistiossa.

4 SUKUPUOLINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN - KOULUTUKSEN ORGANISOINTI

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2008–2011 edellyttää, että ministeriöt järjestävät johdolle ja henkilöstölleen koulutusta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Hallitusohjelman ja hallituksen tasa-arvo-ohjelman 2008–2011 mukaan sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan lainvalmistelussa, talousarvioprosessissa sekä muissa merkittävissä hankkeissa jo toiminnan alkuvaiheissa.

Projektisuunnittelija Reetta Siukola sosiaali- ja terveysministeriöstä esitteli osastopäällikkökokouksessa 25.2.2008 ministeriön ylimmälle johdolle sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista ja siihen liittyvää koulutusta. Ministeriön johdolle tarjottiin perustiedot sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta ja siihen liittyvästä

toiminnasta. Tavoitteena oli tuoda esiin johdon merkitys valtavirtaistamisen edistämisessä ja siltä haettiin myös tuki laajempien, koko henkilöstölle suunnattujen koulutusten järjestämiselle. Näiden koulutusten tarkoituksena oli perustietojen lisäksi syventää teemaa ministeriön omin esimerkein.

Sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikkö toteutti Euroopan unionin Progress-ohjelman tuella sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen koulutus-kampanjan kaikissa ministeriöissä. Koulutukset toteuttivat hallitusohjelman tavoitteita sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi ja tukivat hallituksen tasa-arvo-ohjelman käynnistymistä ministeriöissä.

Sisäasiainministeriö järjesti yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa sukupuolisilmälasit käyttöön! -koulutuksen sisäasiainministeriön ja hallinnonalan virkamieskunnalle 23.9.2008. Koulutukseen osallistui 24 ministeriön ja hallinnonalan virkamiestä. Koulutuksen kesto oli noin 2,5 tuntia. Koulutukseen liittyvä aineisto löytyy ministeriön intranetistä Iineksestä. Lisäksi sukupuolisilmälasit käyttöön! verkkosivuilla (www.sukupuolisilmälasit.fi) kerrotaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta yleisesti ja annetaan käytännön opastusta ja esimerkkejä aiheesta.

Koulutuksen asiasisältö suunniteltiin yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Koulutuksessa käsiteltiin mm. mitä on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen, miten sukupuolivaikutukset arvioidaan, mitä toimia hallitusohjelma ja hallituksen tasa-arvo-ohjelma edellyttää ministeriön virkamiehiltä sekä miten sukupuolinäkökulma otetaan huomioon lainsäädännön valmistelussa, talousarvion laadinnassa, hankkeiden ja ohjelmien suunnittelussa sekä tilastoinnissa ja tiedonkeruussa. Koulutus oli tarkoitettu kaikille, jotka valmistelevat lainsäädäntöä, suunnittelevat hankkeita ja ohjelmia tai vastaavat tilastoinnista ja tiedonkeruusta.

Koulutus jakautui kolmeen osaan. Maahanmuutto- ja eurooppaministeri Astrid Thors avasi tilaisuuden, jonka jälkeen sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön edustaja, projektisuunnittelija Reetta Siukola kertoi perustiedot sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Lisäksi kuultiin ensi- ja turvakotien liitto ry:n toimitusjohtajan alustus sukupuolinäkökulman huomioimisesta lastensuojelussa ja perheväkivallan ehkäisytyössä. Koulutusohjelmaan sisällytettiin myös sisäasiainministeriön hallinnonalan oma esimerkki sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta. Erikoissuunnittelija Helinä Kokkarinen kertoi ministeriön valtavirtaistettavasta hankkeesta, Kuopion kriisinhallintakeskuksen toiminnasta. Tavoitteena on huomioida tasa-arvonäkökulma kaikessa koulutuksessa sekä lisätä naisten määrää siviilikriisinhallintatehtävissä.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen koulutuksen tarkoituksena oli lisätä valtavirtaistamistietoisuutta valtioneuvostossa ja havainnollistaa, että jokaisen ministeriön toiminnalla on merkitystä sukupuolten tasa-arvon kannalta. Koulutuksen jälkeen sosiaali- ja terveysministeriö keräsi palautetta koulutustilaisuudesta.

Koulutuksesta kerätty palaute oli pääasiassa myönteistä. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen koetaan kuitenkin edelleen hiukan hankalaksi ja vieraaksi asiaksi. Perusongelmana pysyy se, kuinka koulutuksiin saataisiin osallistumaan myös muut, kuin asiasta jo tietävät tai kiinnostuneet. Jatkossa on tarkoitus aktiivisesti osallistua STM:n ja Progress-ohjelman järjestämiin sukupuolisilmälaseja käyttöön! -koulutuksiin.

Tasa-arvon valvominen, edistäminen sekä valtavirtaistamisen toimenpiteet ovat velvollisuuksia kaikille sisäasiainministeriön virkamiehille, erityisesti ministeriön johdolle ja päällikkötasolle. Sisäasiainministeriön johdon edellytetään seuraavan osastojen ja erillisyyksiköiden tasa-arvotilannetta, jonka lisäksi tasa-arvokehityksestä tulisi raportoida ja keskustella vuosittain kansliapäällikön ja osastopäälliköiden välisissä tulosneuvotteluissa. Valtavirtaistaminen perustuu tasa-arvon edistämiseksi kaikilla suunnittelun ja toiminnan tasoilla, esimerkiksi asioiden valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa, lain-valmistelussa, tulohajautuksessa ja talousarviossa. Tasa-arvon valtavirtaistaminen edellyttää ennen kaikkea poliittista ja hallinnollista tahtoa sekä kaikkien ministeriön osastojen ja toimialojen yhteistyötä.

5 HENKILÖSTÖLLE SUUNNATTU TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-KYSELY

5.1 Kyselyn toteuttaminen ja rakenne

Sisäasiainministeriössä toteutettiin ensimmäistä kertaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely syyskuussa 2008. Koska valmiita hyviä malleja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyistä ei ollut käytettävissä, työryhmä käytti suhteellisen paljon aikaa kyselyn rakenteen ja sisällön miettimiseen. Työryhmä käytti kyselyä laatiessaan pohjana Psykosoftin OTM- Organisaation tasa-arvo- ja moninaisuusmittaria. Mittari on vapaasti käytettävissä ja myös muokattavissa. Kyselyä muokattiinkin poistamalla joitain kysymyksiä ja lisäämällä tarkentavia kohtia liittyen mm. kiusaamiseen, syrjintään ja seksuaaliseen häirintään sekä epäasialliseen kielenkäyttöön ja työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamiseen.

Työryhmä pohti myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn liittämistä työhyvinvointikyselyn yhteyteen. Koska kysely toteutettiin ensimmäistä kertaa, työryhmä päätyi erillisen kyselyn toteuttamiseen. Näin saataisiin suuntaa antavaa tietoa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kehittämistarpeista ministeriössä. Jatkossa joitakin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä tullaan todennäköisesti liittämään vuosittaisen työhyvinvointikyselyn yhteyteen. Laajempi tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuuskysely tullaan toteuttamaan kolmen vuoden välein henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä.

Kyselyn tarkoituksena oli selvittää ministeriön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa sekä henkilöstön kokemuksia liittyen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen työyhteisössä. Kyselyn tuloksia tullaan hyödyntämään ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä. Kyselyn tulokset analysoitiin tasa-arvotyöryhmän toimesta. Lisäksi tilattiin tarkempikyselyn tulosten analyysi World of Management:lta.

Kyselyn taustamuuttujina olivat ikä, sukupuoli, osasto/erillisyksikkö, henkilöstöryhmä sekä virkasuhteen muoto. Kysymykset koskivat sukupuolten tasa-arvoa, ikätasa-arvoa, yhdenvertaisuutta muihin henkilöön liittyvien ominaisuuksien suhteen, erilaisissa virkasuhteissa olevien yhdenvertaista kohtelua, työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista, syrjintää, seksuaalista häirintää, sekä vastaajien ehdotuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisestä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn kysymykset ovat liitteessä 5.

Kyselyyn vastasi 206 henkilöä, eli 43 % koko ministeriön henkilöstöstä vastasi kyselyyn. Kyselyssä olivat mukana myös ministeriön rajavartio-osaston henkilöstö. Kyselyn vastausprosenttia voidaan pitää riittävänä. Muissa ministeriöissä tasa-arvokyselyn vastausprosentit ovat vaihdelleet 42–60 % välillä. Ministeriön samana vuonna tehdyn työhyvinvointikyselyn vastausprosentti oli 54 %.

Vastaajista 60 % oli naisia ja 40 % miehiä. Suhteutettuna ministeriön henkilöstömäärään, 48 % naisista ja 36 % miehistä vastasi kyselyyn. Enemmistö vastaajista, noin 68 %, kuuluu henkilöstöryhmään asiantuntijat. Eniten vastaajia oli ikäryhmässä 35–44-vuotiaat.

Kyselyn tulosten pohjalta nostettiin esiin ministeriön vahvuuksia ja kehittämis-kohteita, joita käsitellään seuraavana.

5.2 Sisäasiainministeriön vahvuudet ja kehittämiskohteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa

5.2.1 Naisten ja miesten tasa-arvo

Tasa-arvolla kyselyssä tarkoitettiin naisten ja miesten välistä syrjimättömyyttä.

Naiset suhtautuvat kyselyn mukaan miehiä kriittisemmin sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen kaikilla osa-alueilla. Vain pieni osa naisten ja miesten kokemusten erosta selittyy sillä, että johto tyypillisesti arvioi työyhteisön toimintaa positiivisemmin kuin

muu henkilöstö. Se, että miehet suhtautuvat naisia positiivisemmin sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla, on yleinen ilmiö. Vuoden 2008 tasa-arvobarometrin mukaan 69 % naisista ja 79 % miehistä arvioi sukupuolten tasa-arvon toteutuvan työpaikallaan hyvin. Sisä-asianministeriön kyselyn mukaan 44 % naisista 79 % miehistä arvioi suku-puolten tasa-arvon toteutuvan hyvin.

Kyselyn perusteella henkilöstö kokee naisten ja miesten tasa-arvon toteutuvan hyvin henkilöstön valinnassa. 89 % vastaajista on sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu henkilöstön valinnassa hyvin tai tyydyttävästi ja vain 11 % sitä mieltä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuu henkilöstön valinnassa heikosti.

Eniten kehittämistä kaipaavat alueet sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa ovat uralla eteneminen (30 % koko henkilöstöstä ja 41 % naisista kokee toteutuvan heikosti), johdon ja esimiesten valitseminen (21 % koko henkilöstöstä ja 29 % naisista kokee toteutuvan heikosti), sekä samapalkkaisuus (25 % koko henkilöstöstä ja 38 % naisista kokee toteutuvan heikosti). Alle 35-vuotiaat ja yli 55-vuotiaat ovat kriittisimpiä ikätasa-arvon toteutumisen suhteen kaikilla osa-alueilla.

5.2.2 Ikätasa-arvo

Keskiarvotulos ikätasa-arvon toteutumisen suhteen on suunnilleen sama kuin sukupuolten tasa-arvonkin toteutumisen suhteen. Kaikista vastaajista 57 % kokee ikätasa-arvon toteutuvan hyvin. Naiset ovat hieman miehiä kriittisempiä ikätasa-arvon toteutumisen suhteen.

Myös ikätasa-arvon koetaan toteutuvan hyvin henkilöstön valinnassa (91 % vastaajien mielestä hyvin tai tyydyttävästi). Lisäksi ikätasa-arvon koetaan toteutuvan hyvin sosiaalisessa kanssakäymisessä (84 % vastaajien mielestä hyvin tai tyydyttävästi).

Nuorimmat (alle 35) ja vanhimmat (yli 55) ovat kriittisimpiä ikätasa-arvon toteutumisen suhteen. Naiset ovat lisäksi hieman miehiä kriittisempiä ikätasa-arvon toteutumista kohtaan. Eniten ikätasa-arvon toteutumista epäillään palkkauksen ja urakehityksen suhteen. Eniten kehitettävää koetaan olevan urakehityksessä (26 % koko henkilöstöstä ja 37 % yli 55-vuotiaista kokee toteutuvan heikosti) ja palkkauksessa (21 % koko henkilöstöstä ja 23 % alle 35-vuotiaista kokee toteutuvan heikosti).

Syrjintää koskevissa avoimissa vastauksissa ikäsyrjinnän mainitsevat useimmiten yli 55-vuotiaat. Ikäsyrjintänä koetaan esimerkiksi muita samoissa tehtävissä työskenteleviä huonompi palkkaus, se ettei ole päässyt koulutustilaisuuksiin, ja että käydyt koulutukset eivät auta uralla etenemisessä. Avoimista löytyy myös muutama kommentti siitä, että nuoria työntekijöitä ei arvosteta.

5.2.3 Erilaisissa virkasuhteissa olevien yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella kyselyssä tarkoitettiin syrjimättömyyttä iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen alkuperän tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Eroja vakituisten ja määräaikaisten kokemuksessa näyttää kyselyn perusteella olevan yhdenvertaisuuden toteutumisessa johdon ja esimiesten valitsemisessa, henkilöstön valitsemisessa, palkkauksessa ja uralla etenemisessä. Avoimissa vastauksissa kysyttäessä syrjinnästä virkasuhteen muoto mainitaan yhtenä syrjinnän syynä.

Sekä määräaikaiset että vakinaiset kokevat, että erilaisissa virkasuhteissa työskentelevien tasapuolinen kohtelu toteutuu hyvin sosiaalisessa kanssa-käymisessä (92 % vastaajien mielestä hyvin tai tyydyttävästi). Määräaikaiset kokevat tasapuolisuuden toteutuvan sosiaalisessa kanssakäymisessä vieläpä jopa hivenen positiivisemmin kuin vakituiset: 78 % määräaikaisista ja 65 % vakituksista kokee, että tasapuolinen kohtelu erilaisissa virkasuhteissa olevien välillä toteutuu sosiaalisessa kanssakäymisessä melko hyvin tai erittäin hyvin.

Eniten kehitettävää erilaisissa virkasuhteissa olevien tasapuolisessa kohtelussa koetaan olevan uralla etenemisen (31 % koko henkilöstöstä ja 39 % määräaikaisista kokee toteutuvan heikosti) ja palkkauksen suhteen (23 % koko henkilöstöstä ja 32 % määräaikaisista kokee toteutuvan heikosti).

5.2.4 Muu yhdenvertaisuus

Kyselyssä kysyttiin yhdenvertaisuuden toteutumisesta työpaikalla myös muiden henkilöön liittyviin ominaisuuksien kuin iän ja sukupuolen suhteen. Muut henkilöön liittyvät ominaisuudet oli valittu yhdenvertaisuuslakia mukaillen seuraavasti: työkyky, seksuaalinen tai sukupuolinen suuntautuminen, etninen tai kulttuurinen tausta, uskonto, vakaumus ja arvomaailma.

Mikään yksittäinen osa-alue ei nouse kyselyssä esille erityisen huonona. Kokonaisuudessaan yhdenvertaisuuden muihin henkilöön liittyvien ominaisuuksien suhteen koetaan kuitenkin toteutuvan hivenen huonommin kuin sukupuolten tasa-arvon ja ikätasa-arvon.

Eri osa-alueista yhdenvertaisuuden toteutumiseen suhtaudutaan kriittisimmin johdon ja esimiesten valinnan (20 % henkilöstöstä kokee toteutuvan heikosti), henkilöstön valinnan (20 % henkilöstöstä kokee toteutuvan heikosti) ja uralla etenemisen suhteen (19 % henkilöstöstä kokee toteutuvan heikosti).

Vastausten erona sukupuolten tasa-arvoa ja ikätasa-arvoa koskevien kysymysten vastauksiin on se, että muihin henkilön ominaisuuksiin liittyvän yhden-vertaisuuden suhteen ei koeta yhtä vahvasti kehittämistarvetta yhdenvertaisuuden toteutumisessa palkkauksen ja urakehityksen suhteen, mutta koetaan enemmän kehittämistarvetta henkilöstön valinnan suhteen.

5.2.5 Työn ja muiden elämäalueiden yhteensovittaminen

Naisten ja miesten vastausten kohdalla ei ole nähtävissä merkittäviä eroja suhtautumisessa työn ja muun elämän yhteensovittamiseen. Hieman useampi nainen kokee ongelmia lastenhoidon ja työn yhteensovittamisessa päivittäin tai pari kertaa viikossa (10 % naisista ja 7 % miehistä) ja miehistä puolestaan hieman useampi kokee ongelmia lastenhoidon ja työn yhteensovittamisessa pari kertaa kuussa (12 % miehistä ja 8 % naisista) ja pari kertaa vuodessa (35 % miehistä ja 15 % naisista). Naiset kokevat myös hieman miehiä useammin ongelmia opiskelun ja työn, sekä omaisten ja työn yhteensovittamisessa.

Suurin osa vastaajista ei koe ongelmia siinä, miten saavat yhdistettyä vanhempana olemisen ja työn. Vastaajista 81 % ei ollut kohdannut vaikeuksia lastenhoitoon tai vanhempana olemiseen liittyen ollenkaan tai korkeintaan kerran tai pari vuodessa.

Ongelmat työn ja muiden elämäalueiden yhteensovittamisessa johtuivat useimmiten työkiireistä (65 %) tai työmatkoista ja muista työhön liittyvistä poissaoloista (38 %). Miehet kokevat työmatkojen aiheuttavan ongelmia useammin kuin naiset: 50 % miehistä ja 30 % naisista kokee työmatkojen aiheuttavan ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

Myös työmäärän, työn kiireellisyyden ja työn organisoinnin ja puutteellisen johtamisen koetaan aiheuttavan ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa.

5.2.6 Syrjintä työyhteisössä

Syrjinnällä kyselyssä tarkoitettiin henkilön asettamista muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta, häirintä, kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen. Syrjintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautuneisuuteen tai muuhun syyhyn.

Sisäasiainministeriön kyselyn mukaan syrjintää on kokenut tai sekä kokenut että havainnut 43 henkilöä (21 % vastaajista) ja havainnut 38 henkilöä (19 % vastaajista).

Avoimissa vastauksissa yli 55-vuotiaat kertovat eniten ikäsyrjinnästä ja naiset syrjinnästä sukupuolen perusteella. Lisäksi mainitaan virka-aseman, määräaikaaisuuden tai siviili- ja sotilasvirkojen eriarvoisuuden asettavan jotkut ryhmät muita huonompaan asemaan.

Syrjintää kokeneista tai havainneista 49 henkilöä (34 naista ja 11 miestä) eli 62 % vastaajista kertoi syrjinnän tapahtuneen esimiehen taholta, ja 46 henkilöä (37 naista ja 12 miestä) eli 58 % vastaajista kertoi syrjinnän tapahtuneen työtoverin taholta. (Vastauksessa ei eritelty syrjintää kokeneita ja havainneita, lisäksi oli mahdollista valita useampi vaihtoehto.) Muutama myös raportoi syrjinnän tulevan asiakkaan (4 henkilöä), alaisen (1 henkilö) tai jonkun muun (11 henkilöä) taholta. Muun tahon on täsmennetty tarkoittavan esimerkiksi yleisiä organisaation käytäntöjä. Syrjintää kokeneista tai havainneista vastaajista 61 eli 78 % kertoo, että työyhteisössä ei ole ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän osalta. Kyselyn vastausten perusteella ei vielä voida sanoa, minkälaisesta, mihin liittyvästä ja kuinka usein tapahtuvasta syrjinnästä on kyse. Kyselyssä ei myöskään kysytty, onko syrjintää kokenut henkilö saattanut asian esimerkiksi työsuojeluhenkilöstön tietoon.

Ministeriön työhyvinvointikyselyn tulosten perusteella esille tulleita epäasiallisen kohtelun kokemuksia selvitetään parhaillaan ulkopuolisen konsultin suorittamien haastattelujen avulla.

5.2.7 Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä

Seksuaalisella häirinnällä kyselyssä tarkoitettiin sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavia tai härskejä materiaaleja, kirjeitä, puhelinviestejä, sähköposteja, puheita, vitsejä, ilmeitä tai eleitä sekä sukupuolta tai seksuaalisuutta koskevia asiattomia huomautuksia ja kysymyksiä. Sukupuolista kanssakäymistä koskevia ei-toivottuja ehdotuksia, uhkailua tai vaatimuksia käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta, kätöläntiä, muuta ei-toivottua fyysistä koskettelua tai muuta sellaista.

Seksuaalista häirintää kokevat naiset, ja suhteessa henkilömäärään useammin nuoremmat kuin vanhemmat. Johto ja esimiehet puolestaan havaitsivat häirintää muita ryhmiä harvemmin.

Seksuaalista häirintää on kyselyn perusteella koettu ministeriössä. Seksuaalista häirintää on kyselyn perusteella kokenut tai sekä kokenut että havainnut 13 henkilöä (6 % vastaajista) ja pelkästään havainnut 18 henkilöä (9 % vastaajista). Häirintää havainneista tai kokeneista 30 % kertoo häirinnän olevan fyysistä lähentelyä ja 80 % kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhumista.

Häirintää kokeneista 24 (80 %) on kokenut häirintää työtoverin, 10 (33 %) esimiehen, 7 (23 %) asiakkaan ja 2 jonkun muun taholta.

Tasa-arvobarometrin 2008 mukaan tavallisimmat työympäristössä koetut häirinnän muodot ovat kaksimieliset vitsit ja asiattomat huomautukset.

5.2.8 Menettelytapaohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi

Ministeriön tasa-arvosuunnitelmassa on käsitelty häirintää, mutta aiheen käsittely jää suhteellisen yleiselle tasolle. Ministeriössä on käytössä menettelytapaohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi. Ohjeissa on kuvattu seuraavat ongelmatilanteet sekä ohjeet ongelmatilanteiden selvittämiseksi:

- Stressi ja työuupumus
- Häirintä ja epäasiallinen kohtelu
- Päihdeongelma
- Työkyvyn aleneminen
- Järkyttävät kokemukset

Ohjeissa kerrotaan, miten ongelmatilanteen kohdanneen työntekijän, hänen esimiehensä sekä työtoverin tulisi toimia tilanteen selvittämiseksi. Esimiehellä on vastuu tilanteiden selvittämisestä havaittuaan ongelman tai saatuaan siitä tiedon. Lisäksi esimiehen tulee huolehtia, että ohjeet on käsitelty yhdessä työ-yhteisön kanssa. Ohjeiden uudistaminen aloitetaan vuoden 2009 aikana siten, että ensimmäiseksi päivitetään ohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta.

5.2.9 Johtopäätökset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulosten perusteella ministeriön vahvuutena voidaan katsoa olevan, että

- naisten ja miesten tasa-arvon sekä eri-ikäisten yhdenvertaisuuden koetaan toteutuvan henkilöstön valinnassa.
- monet (81 %) eivät koe ongelmia siinä, miten saavat yhdistettyä vanhempana olemisen ja työn.
- määräaikaiset ja vakinaiset kokevat, että erilaisissa virkasuhteissa työskentelevien tasapuolinen kohtelu toteutuu sosiaalisessa kanssakäymisessä.

Ministeriön kehittämiskohteiksi voidaan nostaa

- sukupuolten tasa-arvon osalta: tasa-arvoinen uralla eteneminen, johdon ja esimiesten valinta, samapalkkaisuus (myös lain mukaan otettava tasa-arvo-suunnitelmaan), tasa-arvoinen johtaminen ja esimiestyö sekä työilmapiiri.
- ikätasa-arvon osalta: uralla eteneminen (etenkin yli 55-vuotiaat), palkkaus sekä johdon ja esimiesten valinta (etenkin alle 35-vuotiaat).

- muun yhdenvertaisuuden (työkyky, seksuaalinen tai sukupuoli suuntautuminen, etninen tausta, uskonto, vakaumus, arvomaailma) osalta: henkilöstön valinta, johdon ja esimiesten valinta, uralla eteneminen, työilmapiirin kehittäminen suvaitsevaisemmaksi.
- työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamisen osalta: erilaisista kehittämisohjelmista keskustelu (kuten esimerkiksi etätyömahdollisuuden kehittäminen) sekä työn ja lastenhoidon yhteensovittamista helpottavat käytännöt.
- seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy.

Kyselyssä esiin nousseita seikkoja on syytä ottaa huomioon päivittäessä henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnitelmaa.

6 MINISTERIÖN TASA-ARVOTILANTEEN SEURANNAN VÄLINEIDEN KEHITTÄMINEN

Keskeinen huomio henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman valmistelussa oli, että ministeriön toiminnasta ei pääosin ole saatavissa sukupuolittain eriteltyjä tietoja. Tämä hidasti suunnitelman valmistelua, koska tiedot jouduttiin keräämään yksitellen ja käsin. Tasa-arvosuunnitelman toteuttamisen ja seurannan kannalta onkin tärkeää, että ministeriön henkilöstöön liittyviä seurantatietoja oleellisesti parannetaan. Kattava tietopohja mahdollistaa tasa-arvon jalkauttamisen ministeriön henkilöstöpolitiikkaan. Toiminnallisen tasa-arvon onnistumiseksi tilastointia ja tutkimusta on kehitettävä sukupuolineutraalista sukupuolen huomioivaksi. Tällä hetkellä ei ole esim. järjestetty seuranta työryhmiin ja hankkeisiin nimettyjen henkilöiden sukupuolesta tasa-arvolain 4 a §:n kiintiösäännöksen toteutumisen varmistamiseksi.

Ministeriön hallintoyksikössä on käynnistetty raportoinnin kehittäminen. Työn eteneminen on osin riippuvainen mm. valtionhallinnon yhteisten tietojärjestelmien (TAHTI, NETRA, ja KIEKU) valmistumisesta. Uusien valtiokonsernin tasoisten järjestelmien määrittelyssä on alusta asti voitu ottaa paremmin huomioon myös tasa-arvotyön tietotarpeet.

Ministeriössä ja hallinnonalalla käytössä olevan henkilöstöhallinnon operatiivisen tietojärjestelmän Personec F:n raportointiominaisuuksia kehitetään yhdessä Palken kanssa ja tavoitteena on määrittellä, siinä määrin kuin se järjestelmässä olevat toiminnallisuudet huomioiden on mahdollista, tasa-arvotyössä tarvittava raportointi kattavasti osaksi säännönmukaista vuosiraportointia. Muutosten toteuttaminen Personec F tietojärjestelmään on kuitenkin verrattain kallista ja hidasta ja tämän vuoksi merkittävää parannusta tasa-arvotyötä tukevaan raportointiin ja tiedonsaantiin on odotettavissa vasta uusien järjestelmien käyttöönoton myötä. Tämän vuoksi

henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa esitetty tavoite mm. siitä, että henkilöstöryhmissä ilmenevää sukupuolen mukaista tehtävien jakautumista voitaisiin analysoida osasto-tasolle ulottuvalla tarkastelulla, ei ehkä ole mahdollista nykyisin välinein.

Rekrytointien osalta selvitetään Valtiokonttorista onko Heli -rekrytointijärjestelmään mahdollista saada raportointia hakijoista henkilöstö-ryhmittäin ja sukupuolittain eriteltynä samoin kuin haastatteluun kutsuttujen sukupuolijakaumatietoja. Tällä hetkellä valittujen henkilöiden sukupuolijakaumatietoa seurataan erillisellä Excel-raportilla, koska kyseistä tietoa ei tällä hetkellä saa raportoitua Heli-järjestelmästä. Heli-rekrytointijärjestelmästä ei tällä hetkellä saa luotettavaa tilastotietoa siitä, kuinka paljon hakijoista on ollut naisia tai miehiä.

Palkkakartoitustietojen raportointia sukupuolittain ei tällä hetkellä saa Personec F-järjestelmästä. Ministeriön hallintoyksikössä tullaan kehittämään Excelillä ylläpidettävää ns. palkkavertailu-taulukkoa siten, että raporttiin lisätään viran/tehtävän nimike ja sitä hoitavan henkilön sukupuoli. Tämän jälkeen palkkavertailua voidaan paremmin hyödyntää myös palkkauksellisen tasa-arvon toteutumisen arvioinnissa.

Tasa-arvotilanteen seurannan välineiden kehittäminen on erittäin laaja tehtävä ja työryhmän suhteellisen tiukan määräajan puitteissa ei ole ollut realistisia mahdollisuuksia toteuttaa kehittämistyötä. Seurannan välineiden kehittämistä on tasa-arvotyön lisäksi tehtävä laajemminkin yhdenvertaisuusnäkökulma huomioiden. Tämän vuoksi on ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön uudelleenorganisoinnin yhteydessä on asetettu erillinen alatyöryhmä, jonka tehtävänä on kartoittaa seurannassa tarvittavan tiedon sisältö ja tietolähteet, tehdä kehittämis ehdotuksia seurannassa tarvittavan tietotuotannon ja raportoinnin osalta, tehdä ehdotus ministeriön ja hallinnonalan tasa-arvo- ja yhden-vertaisuustyön seurannan prosesseista, toimintatavoista ja organisoinnista sekä kehittää seurannassa tarvittavaa raportointia ja työkaluja/välineitä.

7 TASA-ARVOVAIKUTUSTEN KARTOITTAMINEN

Tasa-arvotyöryhmän määräajan ja resurssien puitteissa ei ollut mahdollisuutta tehdä erillistä ministeriön hallinnonalan tasa-arvokartoitusta. Alla esitetyt havainnot on poimintoja ministeriössä vuonna 2008 tehdyn yhdenvertaisuus-suunnitelman yhteydessä tehdystä kartoituksesta, jonka tuloksia sovelletaan soveltuvin osin myös tasa-arvotyössä. Koko hallinnonala koskevan kartoituksen tekeminen on laaja ja pitkäjänteinen tehtävä. Yhteistyössä Progress -hankkeen kanssa 2010 perustettavalla sisäasianhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden vastuuhenkilöverkostolla

pyritään vastaamaan myös siihen, että jatkossa tarvittavaa tietoa saadaan kerättyä hallinnonalalta.

Sisäasiainministeriössä työskenteli loppuvuodesta 2008 naisia suunnilleen 220 ja miehiä 150. Koko ministeriön hallinnonalalla työskenteli 11 331 miestä ja 4 565 naista. Koska esimerkiksi etnisiin vähemmistöihin ja maahanmuuttajataustaisiin työntekijöihin kuuluvia ja vammaisia henkilöitä on henkilöstössä vain muutama, on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota henkilöstön monimuotoisuuden lisäämiseen.

Ministeriön henkilöstöstrategian mukaan naisten etenemistä uralla tuetaan siten, että naisten mahdollisuudet edetä urallaan ja päästä esimiestehtäviin paranevat. Rekrytointitilanteessa valinnan esimiestehtäviin tulee kohdistua aina pätevimpään ja sopivimpaan hakijaan, mutta näiden kriteerien täytyttyä ja hakijoiden ollessa yhtä hyviä, on pyrittävä mahdollisuuksien mukaan korjaamaan naisten vähäistä osuutta johto- ja päällikkötehtävissä. Henkilöstöstrategiaa täydennetään vastaavalla vähemmistöjen ja vammaisten työntekijöiden sekä tehtäväryhmäkohtaisesti vähemmistönä olevaa sukupuolta edustavien hakijoiden positiivisella erityiskohtelulla.

Keinoja henkilöstön monimuotoisuuden kehittämiseksi ovat mm. yhdenvertaisuuslausekkeen käyttöön ottaminen työpaikkailmoituksissa ja vähemmistöjen rekrytoimiseen liittyvien esteiden poistaminen. Yhdenvertaisuuslausekkeella kannustetaan eri-ikäisiä kieli-, kulttuuri- ja muihin vähemmistöihin kuuluvia naisia ja miehiä hakemaan ministeriössä avoinna olevia työpaikkoja. Esteenä vähemmistöjen ja vammaisten ihmisten rekrytoimiseksi ministeriön palvelukseen saattavat olla esimerkiksi kielitaitoon tai esteettömään työskentely-ympäristöön liittyvät seikat. Kielitaitovaatimukset selvitetään tapauskohtaisesti niin, ettei rekrytoinnissa aseteta perusteettomia kielitaitovaatimuksia. Tällä pyritään tukemaan mm. maahanmuuttajien hakeutumista hallinnonalan tehtäviin. Vammaisten työntekijöiden rekrytointia edistetään ministeriön tilojen ja sähköisten työvälineiden esteettömyyskartoituksella ja sen pohjalta tehtävillä parannuksilla.

Sisäasiainministeriön henkilöstöstä 23,6 % on määräaikaaisessa virkasuhteessa. Määräaikaaisuuksien osalta yhdenvertaisuushaaste on tehtävien vaativuus-tason, henkilökohtaisen osaamisen ja palkkatason vastaavuus.

Työhyvinvointia seurataan sisäasiainministeriössä työhyvinvointikyselyn avulla, joka sisältää myös kysymyksiä liittyen oikeudenmukaiseen kohteluun esimiehen, johdon sekä työtovereiden taholta, tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä ja työpaikkakiusaamiseen. Työyhteisöjen ilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä on monia. Johdon, yksittäisten henkilöiden ja epävirallisten ryhmien lisäksi työyhteisön tunnistetulla normistolla ja käyttäytymiseen liittyvillä tavoilla on suuri merkitys. Sisäasiainministeriön työyhteisöjen normistoa ja käyttäytymis-kulttuuria kehitetään vähemmistöjä kunnioittavaksi niin, että esimerkiksi heitä loukkaavat vitsit tai epäasiallinen nimittely eivät kuulu epävirallisestikaan hyväksyttyyn normistoon.

Henkilöstön tulee myös tiedostaa, että tiettyjen loukkaavien nimitysten käyttäminen on työyhteysissä kielletty, ja että asiakas-työssä ko. nimittely on rikos, josta on tuomittu sakkorangaistuksia.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Työryhmä saavutti osan sille asetetuista haasteellisista tavoitteista huomioiden käytettävissä olevat resurssit ja ajan. Henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman konkretisointi, seuranta sekä suunnitelmassa ja hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa esitettyjen tavoitteiden edistämisen saavuttaminen onnistui osin. SM:n tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden seuranta osoitti, että monet tavoitteista olivat luonteeltaan epäkonkreettisia ja vaikeasti toteutettavia. Tavoitteiden saavuttamisen edistämisestä on raportoitu aiemmin tässä loppu-raportissa.

Ministeriön tasa-arvotilanteen seurannan välineiden kehittämisessä ei ratkaisevasti edistytty, mutta tilannetta korjaamaan asetettiin 1.4.2009 lukien oma työryhmä.

Muut työryhmälle asetut tavoitteet saavutettiin.

8.1 Johtopäätökset

8.1.1 Naisten osuus esimies- ja johtotehtävissä

Naisten osuus esimies- ja johtotehtävissä on vähentynyt edellisestä vuodesta. Henkilöstöstrategiassa pidemmän aikavälin toimenpiteeksi on esitetty, että ministeriössä kartoitettaisiin naispuolisten asiantuntijoiden potentiaalia esimiestehtäviin sekä naisten uralla etenemisen esteet. Kartoituksen pohjalta luotaisiin tukiohjelma naisten uralla etenemiselle.

Koska tähän mennessä tehdyt toimenpiteet eivät ole lisänneet naisten kiinnostusta hakea esimies- ja johtotehtäviin, työryhmä ehdottaa, että naisasiantunti-joille suunnataan kysely, jolla selvitetään niitä tekijöitä, jotka saisivat naiset hakeutumaan esimies- ja johtotehtäviin.

8.1.2 Työryhmien tasa-arvolainmukainen kokoonpano

Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvosuunnitelmassa on kirjattu, että työryhmien ja muiden toimielinten asettamisen valmistelussa noudatetaan tasa-arvolain mukaista kiintiösäännöstä, ellei erityisistä syistä muuta johdu. Henkilöstöryhmissä ilmenevää sukupuolen mukaista tehtävien jakautumista analysoidaan osasto-tasolle ulottuvalla tarkastelulla. Työryhmien ja muiden toimielinten asettamista valmisteleva viranomaisen huolehtii siitä, että tasa-arvolain mukaista kiintiö-säännöstä noudatetaan.

Työryhmien ja toimielinten kiintiösäännöksen toteutumista ei ole mahdollista tällä hetkellä selvittää tilastollisesti. Asettamispäätöksissä tulee olla maininta tasa-arvolain edellyttämän kiintiösäännöksen toteutumisesta, jotta jatkossa voidaan seurata tasa-arvolain mukaisen kiintiösäännöksen noudattamista.

Työryhmien tasa-arvolainmukaisen kokoonpanon toteutuminen saatetaan seurannan piiriin. Toteutuminen raportoidaan vuosittain henkilöstökertomuksessa.

8.1.3 Menettelytapaohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi

Ministeriössä on käytössä menettelytapaohjeet henkilöstöä koskevien ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi. Ohjeissa kerrotaan, miten ongelmatilanteen kohdanneen työntekijän, hänen esimiehensä sekä työtoverin tulisi toimia tilanteen selvittämiseksi. Esimiehellä on vastuu tilanteiden selvittämisestä havaittuaan ongelman tai saatuaan siitä tiedon. Lisäksi esimiehen tulee huolehtia, että ohjeet on käsitelty yhdessä työyhteisön kanssa. Ohjeiden uudistaminen aloitetaan vuoden 2009 aikana siten, että ensimmäiseksi päivitetään ohjeet häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta.

Menettelytapaohjeita ongelma- ja kriisitilanteiden selvittämiseksi uusittaessa on hyvä selkeästi nostaa esiin nollatoleranssi epäasiallisen käytöksen suhteen. Esimiehen on puututtava heti asiaan, kun hän huomaa häirintää työyhteisössä tai hänelle kerrotaan siitä.

8.2 Kehittämisehdotukset

8.2.1 Tasa-arvoasiat osaksi tulosohtausprosessia

Tasa-arvoasiat ja niistä raportointi, myös hallinnonalan osalta, tulee liittää osaksi tulosohtausprosessia, jolloin varmistetaan sukupuolinäkö-kulman valtavirtaistaminen toimintaan.

Ministeriön tasa-arvosuunnitelmassa asetut tavoitteet eivät olleet kaikilta osin toteuttamiskelpoisia tai niille ei suunnitelman hyväksymisen yhteydessä osoitettu tarpeellisia resursseja. Asiantilan korjaamiseksi tulisi viimeistään tasa-arvosuunnitelman uudistamisen yhteydessä tarkistaa asetettavia tavoitteita konkreettisimmiksi, mitattavimmiksi sekä asettaa niille niiden tarvitsemat resurssit. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa laatimaan tasa-arvosuunnitelman vuosittain, vain palkkakartoitusta ja tehtäviin sijoittumista koskevat osuudet voidaan paikallisesti sopia toteuttaa vähintään kerran kolmessa vuodessa. Ministeriön olisi syytä harkita tasa-arvosuunnitelmansa tavoitteiden päivittämisen aloittamista jo kuluvana vuonna. Jotta tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ja niistä johdetut toimenpiteet eivät jäisi irrallisiksi ministeriön normaalista työskentelystä, tulisi tasa-arvosuunnitelmassa vahvistetut toimenpiteet liittää osaksi tulosjohtamisprosessia ja seurata niiden toteutumista vuosittain toimintakertomuksen yhteydessä.

Tasa-arvon valvominen, edistäminen sekä valtavirtaistamisen toimenpiteet ovat velvollisuuksia kaikille sisäasiainministeriön virkamiehille, erityisesti ministeriön johdolle ja päällikkötasolle. Sisäasiainministeriön johdon edellytetään seuraavan osastojen ja erillisyksiköiden tasa-arvotilannetta Valtavirtaistaminen perustuu tasa-arvon edistämiseksi kaikilla suunnittelun ja toiminnan tasoilla, esimerkiksi asioiden valmistelussa, toimeenpanossa, seurannassa ja arvioinnissa, lainvalmistelussa, tulosoikeuksissa ja talousarviossa. Tasa-arvon valtavirtaistaminen edellyttää ennen kaikkea poliittista ja hallinnollista tahtoa sekä kaikkien ministeriön osastojen ja toimialojen yhteistyötä.

8.2.2 Tasa-arvoasioista raportointi

Raportointia ja raportointityökaluja kehitetään tukemaan tasa-arvotyötä, tasa-arvokehitystä ja -seurantaa. Tilastointia ja tutkimusta on kehitettävä sukupuolineutraalista sukupuolen huomioivaksi.

Raportointivälineiden kehittämiseen tulee osoittaa sekä työaikaa että varoja. Perustettu tasa-arvon seurannan välineiden kehittämistyöryhmä on konkreettinen vastaus tähän haasteeseen. Ministeriön olisi myös osoitettava varoja kehitystyön ostamiseksi järjestelmätöimittajalta, jotta kehittämistyö ei jäisi hoidettavaksi vain virkamiesten muun työn ohessa.

Ministeriön, palvelukeskuksen ja Valtiokonttorin kanssa yhteistyössä määritellään ja selvitetään mahdollisuuksia saada lisää tasa-arvotyötä tukevia raportteja. Tavoitteen on lisätä tarvittavan tiedon määrää suunnittelussa, päätöksen-teossa ja seurannassa.

8.2.3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn toteuttaminen ja kehittäminen

Selvitetään mahdollisuutta liittää jatkossa joitakin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä vuosittaisen työhyvinvointikyselyn yhteyteen. Laajempi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely tullaan toteuttamaan kolmen vuoden välein henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä. Toteutuksessa huomioidaan saadut kokemukset ja palaute.

Keskeiset tasa-arvon toteutumista mittaavat kysymykset tulee mahdollisuuksien mukaan liittää vuosittain toteutettavaan työhyvinvointikyselyyn (VM-Baro). Tasa-arvon seurannan välineiden työryhmä sopii liitettävistä kysymyksistä ministeriön hallintoyksikön henkilöstön kehittäminen -yksikön kanssa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn sisältöä kehitetään seuraavasti saadun kokemuksen perusteella paremmin vastaamaan tasa-arvotyön tarpeita.

- Taustatiedoista ainakin sukupuoli tulee laittaa pakolliseksi tiedoksi. Suku-puolittain otetut raportit vääristyvät, jos kaikki vastaajat eivät tietoa ilmoita.
- Vähemmistöjen yhdenvertaisuutta kysyttäessä (kysymys 9) vastausvaihto-ehdoksi tulee lisätä ”en tiedä”. Vähemmistöön kuuluminen ei välttämättä näy, jolloin yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioiminen voi olla vaikeaa.
- Kysyttäessä työn ja muiden elämäntilanteiden yhteensovittamisesta (kysymys 10), kysymyksenasettelu/vastausvaihtoehdot eivät kyselyssä välttämättä olleet selkeitä. ”Ei koske minua” ja ”En koskaan” vastaukset on saattanut jossain määrin sekoittaa.
- Kysyttäessä ”onko työyhteisössä ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän osalta” (kysymys 16). Jatkossa kysymykselle pitää laittaa tarkentava jatkokysymys ”oletko puhunut asiasta esim. työtoverin, esimiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa?” Kysymyksellä tarkoitetaan selvittää, onko syrjintä tiedossa organisaatiossa. Luonnollisesti toimenpiteisiin ei voida ryhtyä, jos ei ole tiedossa, että on tapahtunut syrjintää tms.
- Myös seksuaalisen häirinnän osalta jatkossa lisättävä edellä mainitut lisäkysymykset ”onko tiedossa” ja ”onko ryhdytty toimenpiteisiin”.

TAVOITTEENA TASA-ARVO

HALLITUKSEN TASA-ARVO-OHJELMA 2008–2011

Suomen hallitus on sitoutunut edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kaikessa päätöksenteossään.

Tasa-arvon toteuttaminen vaatii konkreettisia toimia. Hallitus on koonnut keskeiset tasa-arvotoimensa ohjelmaksi. Hallituksen tasa-arvo-ohjelma koskee vuosia 2008–2011, ja siinä on seitsemän painopistealuetta. Ohjelmaa voidaan täydentää myöhemmin.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma on laadittu ja sitä toteutetaan ministeriöiden yhteistyössä. Toimeenpanoa koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö. Ohjelman aikana kuullaan järjestöjä, ja sen loppuraportti ilmestyy syksyllä 2010.

1 Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Vastuutahot:

Kaikki ministeriöt

Kaikkia valtioneuvoston päätöksiä ja toimenpiteitä arvioidaan niin, että saadaan selville niiden vaikutukset naisiin ja miehiin. Tätä kutsutaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi.

- Hallituksen politiikkaohjelmien toteutukseen sisällytetään sukupuolinäkökulma.
- Jokainen ministeriö ottaa sukupuolinäkökulman huomioon valmistellessaan lakeja, laatiessaan talousarvioehdotusta sekä toteuttaessaan hankkeita. Ministeriöihin perustetaan toiminnallinen tasa-arvotyöryhmä varmistamaan tämän toteutuminen.
- Ministeriöt kouluttavat henkilöstöään aiheesta.
- Tasa-arvon tietopalvelu käynnistetään vuonna 2009. Se kokoaa yhteen tasa-arvotietoa ja toimii tukena myös sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiselle.

2 Sukupuolten välisten palkkaerojen kaventaminen

Vastuutahot:

*Sosiaali- ja terveysministeriö
Valtiovaraministeriö*

Hallituksen tavoitteena on naisten ja miesten välisten palkkaerojen selkeä kaventaminen tällä hallituskaudella.

Naisten säännöllisen työajan palkka on noin 80 prosenttia miesten palkasta. Ero on pysynyt suunnilleen samana 1990-luvun alkupuolelta.

- Hallitus jatkaa työmarkkinajärjestöjen kanssa samapalkkaisuusohjelman toteuttamista.
- Valtion uuden palkkausjärjestelmän vaikutukset naisten ja miesten palkkoihin selvitetään.

3 Naisten urakehityksen edistäminen

Vastuutahot:

Sosiaali- ja terveysministeriö

Valtioneuvoston kanslia

Valtiovarainministeriö

Hallituksen tavoitteena on edistää naisten urakehitystä ja lisätä naisten osuutta johtopaikoilla niin julkisella kuin yksityisellä sektorilla.

- Valtiovarainministeriön asettama työryhmä laatii toimenpiteet naisten osuuden kasvattamiseksi valtionhallinnon esimies- ja johtotehtävissä.
- Hallitus pyrkii pitämään naisten osuuden valtion kokonaan omistamien yritysten hallituksissa vähintään 40 prosentissa ja kasvattamaan osuutta valtion osin omistamissa yrityksissä.
- Hallitus jatkaa vuoropuhelua yrityssektorin kanssa naisten urakehityksen tukemiseksi.
- Naisjohtajuuden ja naisten urakehityksen tilastointia kehitetään.

4 Koulujen tasa-arvotiedon lisääminen ja ammattien eriytymisen lieventäminen

Vastuutahot:

Opetusministeriö

Työ- ja elinkeinoministeriö

Koulutusalat ja ammatit ovat Suomessa jakautuneet jyrkästi sukupuolen mukaan.

- Varmistetaan, etteivät koulujen oppimateriaalit pidä yllä kaavamaisia käsityksiä tytöistä ja pojista, miehistä ja naisista.
- Opettajien ja lastentarhanopettajien koulutukseen ja täydennyskoulutukseen lisätään sukupuolitietoista opetusta.
- Työmarkkinoiden jakautumista naisten ja miesten ammatteihin ja aloihin lievennetään muun muassa edistämällä työllisyyttä ja yrittäjyyttä.

5 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Vastuutahot:

Sosiaali- ja terveysministeriö

Jotta naisten tosiasiallinen tasa-arvo työelämässä toteutuisi, vanhempainvapaat tulee jakaa tasaisemmin äitien ja isien kesken. Isien vastuunotto lastenhoidosta vahvistaa paitsi naisten työmarkkina-asemaa, myös miesten vanhemmuutta ja tasa-arvoista asemaa perheessä.

Tavoitteena on isien kannustaminen perhevapaiden käyttöön sekä perhevapaista aiheutuvien kustannusten tasaisempi jakaminen nais- ja miesvaltaisten alojen kesken.

- Hallitus selvittää vanhempainvapaajärjestelmän uudistamisen mahdollisuuksia.
- Isyysvapaata pidennetään kahdella viikolla vuonna 2010.

6 Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentäminen

Vastuutahot:

Oikeusministeriö

Sisäasiainministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriö

Ulkoasiainministeriö

Naisiin kohdistuva väkivalta ei ole Suomessa juuri vähentynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana.

- Laaditaan poikkihallinnollinen ohjelma naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämiseksi ja varmistetaan siihen liittyvän asiantuntemuksen jatkuvuus asianomaisissa ministeriöissä.
- Naisiin kohdistuvan väkivallan vähentämisen koordinaatiota ja resursseja vahvistetaan.

7 Tasa-arvotyön vahvistaminen ja tasa-arvoselonteko

- Selvitetään tasa-arvoviranomaisten ja naisjärjestöjen toiminnan edellytyksiä ja resursseja.
- Hallitus antaa vaalikauden aikana eduskunnalle selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta.

ISSN 1797-982X

ISBN 987-952-00-2742-1

Sosiaali- ja terveysministeriö

PL 33, 00023 Valtioneuvosto

Puh: (09) 160 01

Faksi: (09) 160 74126

Sähköposti: etunimi.sukunimi@stm.fi

www.stm.fi

Seurantamuistio helmikuu 2009

Hallituksen tasa-arvo -ohjelma

SISÄASIAINMINISTERIÖN KÄRKIHANKE

”SUKUPUOLINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN KRIISINHALLINTAKESKUKSEN TOIMINNASSA”

Kriisinhallintakeskus (CMC Kuopio) perustettiin vuoden 2007 alussa osaksi sisäasiainministeriön Pelastusopistoa siviilikriisinhallintaan liittyvän koulutukseen ja tutkimukseen keskittyväksi keskuksesi, jonka toiminta perustuu lakiin siviilihenkilöstön osallistumisesta kriisinhallintaan (2004/1287) ja lakiin Pelastusopistosta (2006/607). Siviilikriisinhallinnan rekrytointitehtävät siirrettiin sisäasiainministeriöstä Kriisinhallintakeskukselle kesällä 2008 lainmuutoksilla (lait 471/2008 ja 472/2008).

Kriisinhallintakeskus on siviilikriisinhallinnan osaamiskeskus. Sen päätehtäviä ovat asiantuntijoiden koulutus kansainvälisiin siviilikriisinhallinta- ja rauhanrakentamistehtäviin, asiantuntijoiden rekrytointi, logistisista ja materiaalisista valmiuksista vastaaminen, tilannekuva ja alaan liittyvä tutkimus- ja julkaisutoiminta.

Kriisinhallintakeskus on sitoutunut vahvasti noudattamaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen periaatetta kaikessa toiminnassaan - niin koulutuksessa, asiantuntijoiden rekrytoinnissa kuin tutkimus- ja kehittämistoiminnassaan. Etenkin vuosi 2008 oli merkittävä sitoutumisen osoitus koko Kriisinhallintakeskuksen henkilöstöltä.

Vahva viitekehys sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiselle

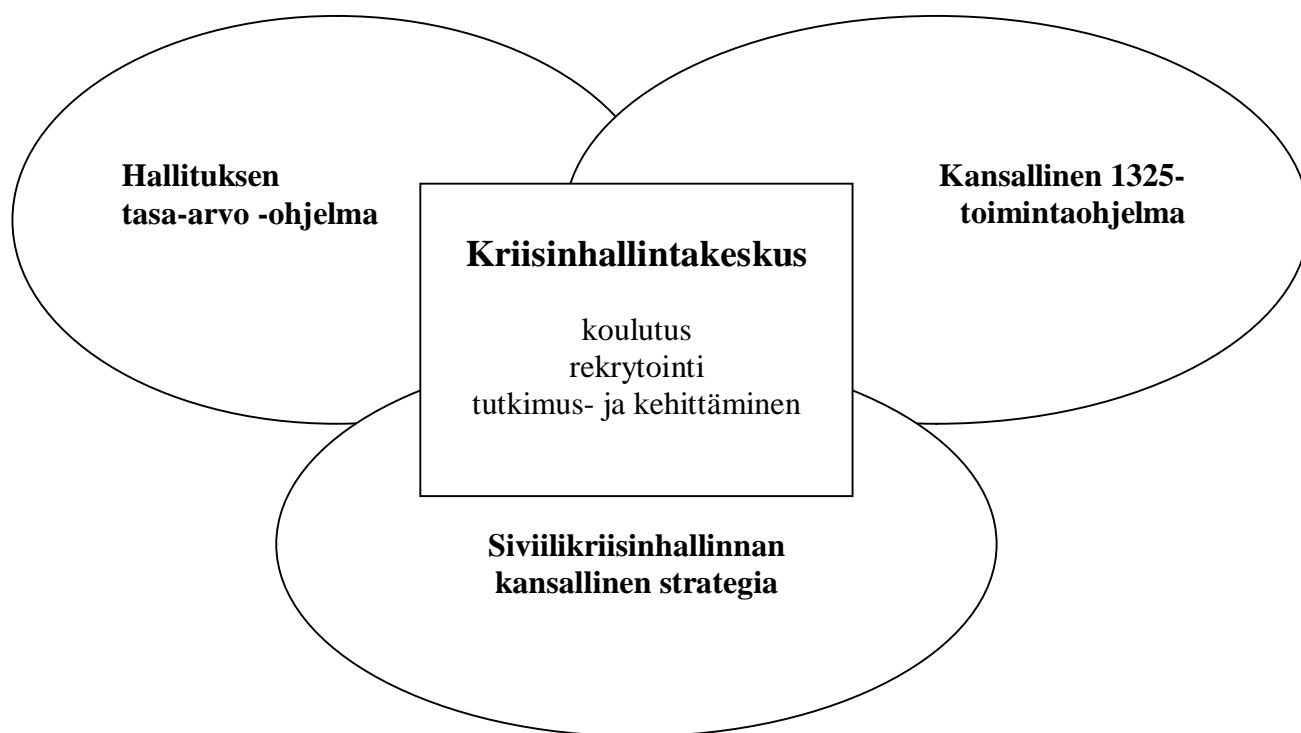
Kriisinhallintakeskuksen tasa-arvoisuusajattelua ja -toimintaa ohjaavat kolme hallituksen hyväksymää kansallisen tason linjausta;

- Hallituksen tasa-arvo-ohjelma,
- Suomen siviilikriisinhallinnan kansallinen strategia,

- Suomen kansallinen toimintaohjelma YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 (2000) ”Naiset, rauha ja turvallisuus” toteuttamiseksi.

Niin Suomen siviilikriisinhallinnan kansallisessa strategiassa kuin 1325-toimintaohjelmassa on huomioitu hallituksen edellyttämä tasa-arvoisuuden huomioiminen. Hallituksen tasa-arvo-ohjelman kärkihankkeella ”Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen Kriisinhallintakeskuksen toiminnassa” toteutetaan ja toimeenpannaan samalla osaltaan siviilikriisinhallinnan kansallista strategiaa ja 1325-toimintaohjelmaa.

Kriisinhallintakeskuksen tasa-arvotoiminnan viitekehys



Siviilikriisinhallinnan kansallinen strategia

Hallitus edellytti ohjelmassaan siviilikriisinhallinnan kansallisen strategian laatimista. Sisäasiainministeriö asetti alkuvuodesta 2008 laajapohjaisen työryhmän valmistelemaan strategiaa, jonka valtioneuvosto hyväksyi istunnossaan 28. elokuuta 2008 periaatepäätöksen siviilikriisinhallinnan kansalliseksi strategiaksi ([Siviilikriisinhallinnan kansallinen strategia \(pdf\)](#)). Hallitusoh-

jelmassa myös painotettiin, että naisten asemaan kiinnitetään erityistä huomiota konflikteissa ja kriisinhallinnassa.

Strategiaa valmistellut työryhmä otti laajasti huomioon hallitusohjelmassa työlle esitetyt vaatimukset. Kansallinen strategia ja sitä laatineen työryhmän työ tukee valtioneuvoston turvallisuus- ja puolustuspoliittisen selonteon valmistelua ja ulkoasiainministeriön johtamaa kokonaisvaltaisen kriisinhallintastrategian laatimista. Strategian työskentelyssä huomioitiin myös vahvasti Suomen kansallisen 1325-toimintaohjelman sekä hallituksen tasa-arvo -ohjelman valmistelu.

Kansallisessa strategiassa tasa-arvoisuuden huomioiminen on yksi keskeisimmistä siviilikriisinhallinnan toimintaa ohjaavista arvoista ja periaatteista, jotka strategiassa edellytetään *huomioitavan kaikessa Suomen siviilikriisinhallinnassa*. Strategia asettaa siviilikriisinhallinnan toiminnoille seuraavat tavoitteet, joissa tasa-arvoisuus on erityisesti huomioitu:

- *Suomi edistää tasa-arvoisuuden, yhdenvertaisuuden ja suvaitsevaisuuden periaatteita siviilikriisinhallinnan kaikilla osa-alueilla. Näiden kysymysten asiantuntijuutta sisällytetään jatkossakin siviilikriisinhallintaoperaatioihin.*
- *Siviilikriisinhallinnassa toteutetaan Suomen kansallista YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselmaa 1325 koskevaa toimintaohjelmaa.*
- *Poikkileikkaavat teemat, kuten ihmisoikeudet, demokratia- ja oikeusvaltiokehityksen turvaaminen sekä tasa-arvonäkökulma, huomioidaan kaikessa koulutuksessa.*
- *Suomi kiinnittää huomiota tasa-arvonäkökulmaan kansainvälisten järjestöjen siviilikriisinhallintatehtäviin lähetettävien suomalaisten asiantuntijoiden rekrytoinnissa*
- *Suomi pyrkii lisäämään siviilikriisinhallintatehtäviin osallistuvien naisten määrää.*

Strategian toimeenpanosuunnitelmaa tullaan valmistelemaan kevään 2009 aikana, ja sisäasiainministeriö laatii kansallisten valmiuksien osalta toimintasuunnitelman strategian toteuttamiseksi käytännössä. Arvot ja periaatteet, mukaan lukien tasa-arvoisuus, nostetaan näkyväksi kaikkien toimintojen osalta. Kriisinhallintakeskus, kotimaan operatiivisista valmiuksista vastaavana keskuksena, kehittää sisäasiainministeriön ohjauksessa kriisinhallintakoulutusta ja -

tutkimusta sekä etsii operaation toteuttamiseen liittyviä uusia toimenpidemalleja strategian tavoitteiden toteuttamiseksi.

EU-kontekstissa siviilikriisinhallinnan yleistavoite 2010-voimavaraprosessissa on myös ihmisoi-
keus- ja sukupuolinäkökohtien huomioon ottaminen toiminta-ajatuksissa ja toteuttamisessa sekä
uusien toimintamallien ja/tai menettelyjen määrittely. Uusien henkilöstöryhmien osalta toimiin
olisi kuuluttava myös uusien koulutusmahdollisuuksien ja -paikkojen luominen tarpeen mukaan.

Kriisinhallintakeskuksen toiminta siviilikriisinhallinnan kansallisen strategi- an pohjalta

Kriisinhallintakeskus tuo tasa-arvonäkökulman osaksi toimintaa kaikilla toimintasektoreilla siten,
että tulokset näkyvät sekä keskuksen omassa toiminnassa että toimintaan osallistumisen vaiku-
tuksena kansainvälisissä operaatioissa suomalaisten asiantuntijoiden kautta.

Kriisinhallintatehtäviin tähtäävä koulutus toteutetaan pitkän aikavälin koulutusstrategian pohjal-
ta, joka huomioi koulutustarpeet sekä määrällisesti että laadullisesti. Koulutus kansainvälisiin
tehtäviin muodostuu koulutuskokonaisuudesta, johon kuuluvat peruskoulutus, erikoistumiskoulu-
tukset, operaatiokohtaiset perehdytyskoulutukset ja operaation jälkeiset palautekoulutukset.

Erikoistumiskoulutukset lisäävät asiantuntemusta ja valmiutta joko jollakin siviilikriisinhallinnan
painopistealueella tai eri alueita leikkaavilla temaattisilla aiheilla, kuten perus- ja ihmisoikeuksiin
liittyvä koulutus, inhimillisen turvallisuuden toiminnallistamiseen erikoistuva koulutus sekä YK:n
1325 päätöslauselmaan liittyvä koulutus, kuten tasa-arvo ja sukupuolikysymykset.

Tutkimuksen vastuulla on myös kotimaan valmiuksien, erityisesti koulutuksen ja rekrytoinnin,
vaikuttavuuden ja laadun arviointi. Vaikuttavuutta arvioidaan myös operaatioiden osalta.


Rekrytointiin ja hyvään henkilöstöhallintoon kuuluvat hyvän henkilöstösuunnittelun ja ennakoin-
nin lisäksi *tasa-arvoisen henkilöstöpolitiikan luominen*, jossa sukupuoleen katsomatta kaikilla on
yhtäläiset mahdollisuudet siviilikriisinhallintatehtäviin. Tasaveroisuus ja läpinäkyvyys ovat avain-
asemassa.

Asiantuntijavalinnoissa Kriisinhallintakeskus huomioi tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden
toteutumisen. Operaatioiden henkilökunnan tasapuolinen sukupuolijakauma, erityisesti suku-

puolisensitiivisissä tehtävissä, antaa paremmat mahdollisuudet edistää myös ihmisoikeuksien toteutumista

Strategian mukaisesti Suomen kansallisesta 1325-toimintaohjelmasta pyritään saamaan työkalu, jolla voidaan parantaa naisten asemaa ja osallistumista sekä tasa-arvon toteuttamista kriisinhallintaan liittyvissä tilanteissa ja tehtävissä.

YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselma 1325 (2000) ”Naiset, rauha ja turvallisuus” - Suomen kansallinen toimintaohjelma 2008–2011

YK:n turvallisuusneuvosto hyväksyi vuonna 2000 päätöslauselman 1325 ”Naiset, rauha ja turvallisuus”, jolla pyritään vahvistamaan naisten asemaa ja päätösvaltaa kriisinhallintaan liittyvässä toiminnassa. Suomi on jo pitkään toiminut aktiivisesti monella eri saralla päätöslauselman täytäntöön panemiseksi muun muassa YK:n, EU:n, Etyjin sekä Nato-rauhankumppanuuden puitteissa. Kansallisen toimintaohjelman laadinta aloitettiin ulkoasiainministeriön vetämänä keväällä 2007. Prosessia varten perustettiin työryhmä, joka koostui ministeriöiden, kansalaisjärjestöjen muodostaman 1325-verkoston sekä tutkimuslaitosten edustajista. Toimintaohjelma valmistettiin myös koordinoitusti muiden samanaikaisten ja samansuuntaisten aloitteiden kanssa ( [Toimintaohjelma](#)). Ohjelman valmistelussa on huomioitu muun muassa valmisteilla oleva hallituksen turvallisuus- ja puolustuspoliittinen selonteko sekä ihmisoikeuspoliittinen selonteko. Ohjelma tukee myös hallituksen tasa-arvo-ohjelman (2008–2011) tavoitetta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi kaikkeen päätöksentekoon.

YK:n päätöslauselman 1325 päätavoitteina on vahvistaa naisten roolia ja päätösvaltaa konfliktien ehkäisyssä, ratkaisemisessa, rauhanrakentamisessa ja yhteiskunnan vakauttamisessa konfliktin jälkeisessä tilanteessa, mm. niin että sukupuoleen ja tasa-arvoon liittyvät kysymykset valtavirtaistetaan kaikkeen sotilas- ja siviilikriisinhallintaan. Jäsenmaita sitova päätöslauselma 1325 sisältää konkreettisia vaatimuksia naisten ja tyttöjen ihmis- ja perusoikeuksien kunnioittamisesta konfliktitilanteessa.

Toimintaohjelman tavoitteita edistetään kansallisella tasolla osana hallitusohjelmaa, kansainvälisellä tasolla kansainvälisissä järjestöissä sekä paikallisella tasolla kriisi- ja konfliktialueilla. Ohjelman toteutumista ja tavoitteiden toimeenpanoa seurataan systemaattisesti sitä varten nime-

tyn seurantaryhmän avulla. Ohjelmaa toteutetaan ja toiminnot suunnitellaan ja arvioidaan myös yhteistyössä konfliktialueiden toimijoiden, erityisesti naisten ja naisryhmien, kanssa.

1325-toimintaohjelma – sisäasiainministeriön hallinnonalan vastuut

Sisäasiainministeriö ja sen hallinnonala on vastuutettu 1325-toimintaohjelman toteuttamiseksi useiden tavoitteiden osalta, jotka liittyvät siviilikriisinhallinnan rekrytointiin, operatiivisiin toimiin, koulutus ja tutkimustoimintaan sekä viranomaisyhteistyöhön.

Rekrytointi - tavoitteet

RauhanrakentamISRakenteissa molemmat sukupuolet ovat tasapuolisesti edustettuina, ja erityistä huomiota kiinnitetään operaatioiden henkilöstökokoonpanoon naisten osuuden lisäämiseksi.

- *”Suomi pyrkii lisäämään naisten osallistumista kriisinhallintatoimintaan ja operaatioiden johtotehtäviin”.*
- *Tähän asiaan kiinnitetään järjestelmällisesti huomiota rekrytoitaessa henkilöstöä kriisinhallintaoperaatioihin.*
- *Äitiyslomat ja perhevapaat otetaan huomioon sekondeerausmenettelystä huolimatta.*
- *Suomi huolehtii siitä, että myös kansainvälisellä tasolla avattavien tehtävien tehtäväkuvat ovat sukupuolineutraaleja.*
- *Kriisinhallintaoperaatioissa on oltava ihmisoikeus- ja/tai tasa-arvoneuvonantaja sekä naisten asemaan liittyviä erityistarkkailijoita.*
- *Kriisinhallintarekisterin yhteyteen luodaan lista tasa-arvoasiantuntijoista.*
- *Paikalta palkatun henkilöstön osalta on otettava huomioon päätöslauselma 1325, ja heille on järjestettävä koulutusta sen sisällöstä.*

Operatiivinen toiminta - tavoitteet

Suomi edistää naisten osallistumista konfliktien ehkäisemiseen.

- *Suomi tukee siviilikriisinhallintaoperaatioissa yhteistyötä paikallisten nais- ja ihmisoikeusjärjestöjen kanssa. Suomi jakaa myös taloudellista tukea tällaiseen toimintaan.*
- *Naisten ja lasten asema on otettava huomioon konfliktin jälkeiseen tilanteeseen sopeuttamisessa ja jälleenrakentamisessa.*

Operaatiokohtaisissa säädöksissä ja ohjeissa on otettava huomioon tasa-arvokysymykset.

- *Suomi tekee työtä sen eteen, että tasa-arvokysymykset sisällytettäisiin kriisinhallintaoperaatioiden käytännesääntöihin kansainvälisellä tasolla.*
- *Suomi korostaa seksuaalisen hyväksikäytön olevan rikos sen kaikissa muodoissaan. Prostituoitujen käyttäminen on kokonaan kielletty siviilikriisinhallintahenkilöstöltä.*

Koulutus ja tutkimus - tavoitteet

Suomi tukee päätöslauselmaa 1325 koskevaa koulutusta ja tutkimusta kotimaassa.

- *Kriisinhallintakoulutuksesta on järjestettävä erityisesti naisille suunnattuja tiedotuskampanjoita.*
- *Sukupuolinäkökulmaa on pidettävä esillä EU:n kriisinhallintaharjoituksissa.*
- *Operaatioiden johto- ja koulutushenkilöstölle järjestetään säännöllisesti koulutusta päätöslauselman 1325 sisällöstä.*

Suomi edistää päätöslauselman 1325 sisällyttämistä EU:n koulutustoimintaan.

Suomi osallistuu sisällön tuottamiseen siviilikriisinhallinnan tarpeisiin EU:n tasolla.

Viranomaisyhteistyö - tavoitteet

Viranomaiset vahvistavat yhteistyötään, jotta valmiudet tunnistaa ihmiskauppaa, seksuaalista hyväksikäyttöä ja muita ihmisoikeusloukkauksia paranevat.

- *Näitä asioita pidetään esillä myös toimittaessa muiden maiden kanssa.*
- *Ym. asioiden ehkäisyä tuetaan taloudellisesti.*

Kriisinhallintakeskuksen toiminta 1325-toimintaohjelman pohjalta

Kriisinhallintakeskus on kansallisesti ja kansainvälisesti merkittävä toimija kriisinhallintatehtäviin valmentavana organisaationa. Koulutuksessa ja rekrytoinnissa sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on edellytys sille, että kansainvälisiin tehtäviin valittavien suomalaisten asiantuntijoiden valinta ei ole sukupuolisidonnainen, se on edellytys sille, että tulevaisuudessa sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen näkyy käytännössä kansainvälisiin tehtäviin valituissa.

Kriisinhallintakeskuksen 1325-ohjausryhmä

Kriisinhallintakeskus on asettanut eri hallinnonaloja ja kansalaisjärjestöjä edustavan 1325 ohjausryhmän, jonka toiminta käynnistyi 17.4.2008. Ohjausryhmä antaa valtavirtaistamiseen liittyviä

suosituksia koulutuksen, rekrytoinnin ja tutkimuksen suhteen. 1325-ohjausryhmän perustaminen tukee osaltaan YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 toteuttamista käytännössä. Ohjausryhmän perustamisella sisäasiainministeriön alaisuudessa toimiva Kriisinhallintakeskus toteuttaa kansallisessa 1325- toimintaohjelmassa sille asetettua tehtävää.

Kriisinhallintakeskus oli mukana Suomen 1325-toimintaohjelmaa valmistelleessa työryhmässä ja nykyisellään myös seurantar ryhmässä. Kriisinhallintakeskus linjaa tietoisesti ja aktiivisesti toimintansa ja tavoitteensa niin, että ne noudattavat päätöslauselman 1325 suosituksia. Tämä koskee niin sisäistä kuin ulkoista rekrytointia sekä omaa ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa tehtävää kriisinhallintakoulutusta ja tutkimusta.

1325-ohjausryhmän tehtävät

- Ohjausryhmän tehtävä on ohjata Kriisinhallintakeskusta niin, että päätöslauselma 1325 ja kansallinen toimintaohjelma otetaan huomioon kaikessa keskuksen toiminnassa. Ohjausryhmän työ on suuntaa antava eivätkä sen ehdotukset ole sitovia.
- Ohjausryhmä voi pyytää tietoa takautuvasti, esimerkiksi järjestetyistä koulutuksista tai valituista tutkimusaiheista. Ohjausryhmän näkökulma on kuitenkin tulevaisuuteen suuntautuva.
- Ohjausryhmä voi antaa suosituksia gender-näkökulman huomioonottamiseksi kriisinhallintakoulutuksessa sekä tarjota asiantuntemustaan Kriisinhallintakeskuksen henkilökunnan gender-koulutukseen.
- Ohjausryhmä voi tehdä suosituksia koulutusaiheista ja -tavoista, rekrytointiin liittyvistä gender-kysymyksistä (sisäisistä ja ulkoisista) sekä tutkimusaiheista ja -kohteista
- Ohjausryhmä voi avustaa Kriisinhallintakeskusta arvioimaan gender-asioihin liittyvää kehitystä kansallisella, EU:n ja kansainvälisellä tasolla.

Ohjausryhmässä on edustettuna sisäasiain-, ulkoasiain- ja oikeus- sekä puolustusministeriö, Porin Prikaatin Kriisinhallintakeskus, Puolustusvoimien kansainvälinen koulutuskeskus (FINCENT), Maanpuolustuskorkeakoulu, Tampereen rauhan- ja konfliktintutkimuskeskus ja Suomen 1325-verkosto. Kriisinhallintakeskus on itse valinnut ohjausryhmän jäsenet. Perusteena valinnalle olivat olemassa oleva yhteistyö sekä jäsenten edustamien instituuttien osallistuminen kansallisen 1325 toimintaohjelman valmisteluun.

1325-ohjausryhmän tehtävät, kokoonpano sekä kokouspöytäkirjat on nähtävissä Kriisinhallintakeskuksen nettisivulla: [1325-ohjausryhmä](#).

Kriisinhallintakeskuksen henkilöstö

Kriisinhallintakeskuksessa on kolme toimintasektoria; koulutus-, henkilöstö- ja tutkimussektori. Keskukseen tehtävien kasvun myötä henkilöstömäärä on lisääntynyt vuoden 2008 aikana huomattavasti. Osa keskuksen toiminnoista on projektirahoitteisia, joten henkilöstön määrä vaihtelee.

Kaikkiaan Kriisinhallintakeskuksen palveluksessa olevien työntekijöiden sukupuolijakauma vuosina 2007 ja 2008 oli seuraavanlainen:

	yhteensä	naisia	%
Vuosi 2007	14	8	57,1
Vuosi 2008	31	17	54,8
Tilanne 31.12.2008	21	13	61,9

Kriisinhallintakeskuksen omassa henkilökunnassa pyritään tietoisesti sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen ja keskus on pyrkinyt sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen kaikilla toimintasektoreilla – koulutus, henkilöstö ja tutkimus – siten, että tulokset näkyvät sekä keskuksen omassa toiminnassa että valtavirtaistamisen vaikutuksena pitemmällä tähtäimellä kansainvälisissä operaatioissa suomalaisten asiantuntijoiden kautta.

Esimerkki tietoisesta sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisesta Kriisinhallintakeskuksen toiminnassa on keskuksella parhaillaan käynnissä oleva tutkimushanke, joka pyrkii kartoittamaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toteutumista keskuksen toiminnassa. Tutkimus toteutetaan arvioimalla valtavirtaistamista Kriisinhallintakeskuksen kaikilla toimintasektoreilla siten, että keskuksen jokainen henkilökuntaan kuuluva haastatellaan. Lisäksi kunkin sektorin toimintaa tarkkaillaan erikseen sukupuolinäkökulman suhteen.

Vaikka tutkimuksen tärkein funktio on arvioida ja kehittää Kriisinhallintakeskuksen toimintaa sukupuolinäkökulman suhteen – ja tehostaa tätä kautta Suomen valmiuksia entistä vaikuttavampaan siviilikriisinhallintaan – tutkimuksen yksi tärkeä funktio piilee siinä, että näkökulman läpikäyminen koko henkilöstön tasolla kouluttaa tematiikkaa edelleen henkilöstön sisällä. Tutkimuk-

sen tavoitteena on kartoittaa toteutuneen nykytason lisäksi myös sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen haasteita ja keinoja Kriisinhallintakeskuksessa, sekä löytää keinoja näiden haasteiden helpottamiseksi. Lopullinen tavoite on Kriisinhallintakeskuksen sisäinen ohjeistus yhteisestä kulttuurista tai ajattelusta sukupuolinäkökulman suhteen. Koska Kriisinhallintakeskuksen henkilöstöpohja on hyvin dynaaminen – henkilökunnasta merkittävän osan ollessa ulkomaan komennuksilla sekä, toiminnan kasvaessa, uusien rekrytointien myötä – sukupuolinäkökulman sisällyttäminen ja ylläpitäminen toiminnassa edellyttää jatkuvaa prosessia ja yhteistä ohjeistusta sukupuolinäkökulman suhteen.

Henkilöstösektori

Kriisinhallintakeskuksen henkilöstösektori vastaa suomalaisten asiantuntijoiden rekrytoinnista ja lähettämisestä (sekondeeraus) siviilikriisinhallintatehtäviin sekä asiantuntijoiden varustamisesta.

Asiantuntijoiden rekrytoinnissa henkilöstösektori kiinnittää erityistä huomiota tasa-arvoon; naispuolisia asiantuntijoita pyritään rekrytoimaan niin, että sukupuolijakauma on tasapuolinen. Huomioitavaa on, että siviilikriisinhallintatehtäviin Suomi asettaa ehdokkaat, ja operaatiot tekevät valinnat, joten lopulliseen valintaan henkilöstösektori ei voi vaikuttaa muutoin kuin tarjoamalla naispuolisia ehdokkaita - ja tässä yhteydessä myös suosimalla naispuolisia ehdokkaita.

Niin EU kuin kansainväliset järjestötkin kuten YK ja Etyj ilmaisevat selkeästi hauissaan sitoumuksensa tasa-arvoisuuden kunnioitukseen:

The EU strives for improved gender balance in ESDP operations in conformity with UNSCR 1325 and therefore the application of female candidates is particularly encouraged. The General Secretariat encourages Contributing States and European Institutions to take this into account when offering contributions.

The OSCE is committed to achieving a better balance of women and men within the Organization. The nomination of female candidates is particularly encouraged.

The United Nations shall place no restrictions on the eligibility of men and women to participate in any capacity and under conditions of equality in its principal and subsidiary organs. (Charter of the United Nations - Chapter 3, article 8).

Kriisinhallintakeskuksen henkilöstösektorin rekrytoinnista ja ehdokasasettelusta on kuvaava esimerkki EU:n Georgian tarkkailu-mission (EUMM Georgia) rekrytoinneista. Suomi oli päättänyt osallistua komissioon 10 henkilöllä. Mission suunnitteluvaiheessa saatujen alustavien tehtäväkuvausten perusteella Kriisinhallintakeskuksen johtaja ohjeisti henkilöstösektoria tasa-arvobalanssin tärkeydestä ehdokasasettelussa. Tällä hetkellä EUMM:n henkilöstöstä (341 henkilöä) ainoastaan 11 % on naisia, Suomen lähettämistä nykyisellään 14 asiantuntijasta 8 on naisia eli 57 %.

Niin siviilikriisinhallinnan kansallisen strategian, 1325-toimintaohjelman ja hallituksen tasa-arvo-ohjelman mukaisesti Suomi kiinnittää myös erityistä huomiota ihmisoikeus- ja tasa-arvo-asioihin erikoistuneiden asiantuntijoiden ehdolle asettamiseen. Suomella on tammikuussa 2009 yhteensä neljä ko. asiantuntijaa siviilikriisinhallintatehtävissä ihmisoikeus- ja tasa-arvoneuvonantajina.

Tehtäviin halukkaiden naisten puute näkyy valitettavasti muutamalla keskeisellä ammattialalla, erityisesti turvallisuusaloilla, jotka kattavat suuren osan kaikista siviilikriisinhallinnan tehtävistä. Toisaalta naisista on ylitarjontaa sellaisiin tehtäviin, joita kriisinhallintatehtävissä on vain vähän ja joihin on ankara kansainvälinen kilpailu.

Koulutussektori

Keskuksen koulutusten sisällöissä gender -näkökulma on mukana erillisinä moduuleina. Keskuksen seminaareissa gender -näkökulma otetaan huomioon.

Vaikka naisia on suhteellisesti rekrytoitukin miehiä vähemmän, paljastaa koulutusalakohmainen vertailu kuitenkin tasa-arvon toteutuvan. *Kriisinhallintakeskuksen siviilikriisinhallintakoulutuksiin pyritään aina valitsemaan kurssilaisiksi yhtä paljon miehiä ja naisia.*

Kriisinhallintakeskus järjestää vuoden 2009 vahvistetun koulutussuunnitelman mukaisesti tasa-arvokysymyksiin erikoistuvan kurssin (Gender training course) 12.–13.5.2009. Kurssi on tarkoitettu kriisinhallintatehtäviin aikoville asiantuntijoille eri alueilla kuten poliisi, rajaturvallisuus, tulli, siviilihallinto, oikeusvaltio, ihmisoikeudet, logistiikka, henkilöstöhallintoja tiedonhallinta. Kurssin tarkoituksena on edistää tasa-arvon ja samanarvoisuuden valtavirtaistamista ja tarjota koulutettaville operaatioissa tarvittavat käytännön työkalut, miten he voivat huomioida nämä kysymykset käytännön työssään kentällä.

Tutkimus- ja kehittämissektori

Ensimmäisenä keskuksen toimintavuotena julkaistu [tutkimusohjelma 2008–2010](#) huomioi gender -kysymysten käsittelyn asettamalla siviilikriisinhallintaoperaatioiden vaikuttavuuden tutkimuksessa painopisteen nimenomaan heikoimmassa asemassa oleviin naisiin ja lapsiin sekä vähemmistöihin. Gender-näkökulma – ja etenkin päätöslauselma 1325 – ovat tärkeä osa operaatioiden vaikuttavuuden evaluointia. Inhimillisen turvallisuuden eli yksilön turvallisuudesta lähtevän näkökulman toimiessa evaluointikriteerinä, päätöslauselman 1325 toteuttaminen toimii evaluoinnin indikaattorina: miten naisten asema paranee jälkikriisialueilla siviilikriisinhallinnan toimesta.

Gender-näkökulma on valtavirtaistettu jokaiseen tutkimusohjelmaan osa-alueeseen – koulutuksen sekä operaatioiden vaikuttavuuden arviointi, siviili-sotilasyhteistoiminta sekä teknologian käyttö siviilikriisinhallinnassa – siten, että jokainen tutkija huomioi näkökulman jo tutkimustaan suunnitellessa. Täten valtavirtaistamisesta tulee luonteva osa tutkimusta, eikä gender-näkökulmaa ahdeta väkisin puolivalmiin tutkimuksen sisälle.

Tutkimus- ja kehittämissektorin vastuulla vuonna 2008 oli oman henkilöstöhallinnon gender-tietoisuuden kasvattaminen. Avaus tapahtui huhtikuussa järjestetyn henkilökunnan gender-koulutuksen avulla. Ville-Veikko Pitkäsen gender-tutkimus Kriisinhallintakeskuksen gender-näkökulman jalkauttamisesta vahvistaa huhtikuussa aloitettua prosessia. Lisäksi sektori on ollut aktiivisesti yhteydessä Suomen 1325-verkoston kanssa, joka on antanut oman aineistonsa Suomen toimintaohjelmaprosessiin liittyen Kriisinhallintakeskukselle. Aineiston pohjalta sektori luo www.1325.fi -kotisivun vuoden 2009 aikana niin Kriisinhallintakeskuksen koulutuksen kuin laajemman suomalaisyleisön käyttöön.

Tilastointia

Asiantuntijarekisteri

Asiantuntijoiden rekrytointia varten Kriisinhallintakeskus ylläpitää siviilikriisinhallinnan kaikille kansalaisille avointa asiantuntijarekisteriä, joka on automaattisen tietojenkäsittelyn avulla ylläpidettävä henkilökisteri ja joka perustuu lain 1287/2004 3 lukuun.

	yhteensä	naisia	%
Syyskuu 2007	530	165	31,1
Lokakuu 2008	892	264	29,6
Tammikuu 2009	923	268	29,0

Lähetetyt asiantuntijat

Naisia on siviilikriisinhallintatehtävissä kaikkiaan miehiä vähemmän, mutta naisten osuus asiantuntijoista on joka tapauksessa vähitellen kasvanut. Sisäasiainministeriön siviilikriisinhallinnan asiantuntijoista vuosina 2003–2004 naisten osuus siviilikriisinhallintatehtävissä oli ainoastaan 14 %, vuosina 2003–2007 keskimäärin noin 19 % (51 / 270) oli naisia ja tammikuussa 2009 vastaavasti 26,7 %.

Lokakuussa 2008 EU:n siviilikriisinhallintamissioilla naisten osuus oli 13 % (1021 henkilöstömäärästä 146 naista), kun vastaava prosenttimäärä Suomen osalta oli 26,2.

	yhteensä	naisia	%
Syyskuu 2007	72	14	19,4
Toukokuu 2008	94	26	27,7
Lokakuu 2008	145	38	26,2
Tammikuu 2009	127	35	27,6

Lokakuussa 2008 poliiseja siviilikriisinhallintatehtävissä palveli 57, joista 8 on naispoliiseja eli 14,0 %. Samanaikaisesti Suomen poliisissa palvelee 7659 poliisihenkilöä, joista 932 on naispoliiseja eli 12,2 %. Rajaturvallisuustehtävissä työskenteli siviilikriisinhallintaoperaatioissa 7 henkilöä, joista yksi nainen eli 12,5 %. Rajavartiolaitoksen sotilasviroissa työskentelee noin 2500

henkilöä, joista noin 70 on naisia (kolme on naisupseeria, kolme opistoupseeria ja noin 60 rajavartijaa) eli n. 2,8 %.

Muissa siviilikriisinhallinnan tehtävissä lokakuussa 2008 palveli 81 asiantuntijaa, joista 29 on naisia eli 35,8 %. Vaalitarkkailutehtävissä naisten osuus on ollut lähes 50 prosenttia; vv. 2006 – 2008 Etyjin suomalaisista vaalitarkkailijoista 47,7 prosenttia oli naisia ja vastaavasti vuosina 2005 – 2008 EU:n vaalitarkkailijoista 45 prosenttia oli naisia.

Koulutus

Kriisinhallintakeskus järjestää siviilikriisinhallinnan peruskoulutuksen lisäksi myös erikoiskoulutuksia ja muita tapahtumia. Kaikkiaan Kriisinhallintakeskuksen järjestämiin koulutuksiin ja tapahtumiin osallistuvien sukupuolijakauma oli seuraava:

	yhteensä	naisia	%
Vuosi 2007	1007	371	36,8
Vuosi 2008	580	278	48,1

Koulutettavien määrissä on huomioitu myös suurharjoitukset, jotka ovat olleet selkeästi miesvoittoisia. Pelkästään siviilikriisinhallintatehtäviin tähtäävässä koulutuksessa koulutettavien valinnoilla varmistetaan se, että sukupuolinäkökulma huomioidaan eli koulutettavista puolet naisia ja puolet miehiä.

Helinä Kokkarinen	Sisäasiainministeriö / Kvy
Kirsi Henriksson	Kriisinhallintakeskus
Ville-Veikko Pitkänen	Kriisinhallintakeskus



Mikko Lampikoski

TASA-ARVO-OHJELMA

Väkivallan vähentämiseen kiinnitetään huomiota Matti Vanhasen hallitusohjelmassa. Sisäasiainministeriön koordinoimassa valtioneuvoston hyväksymässä sisäisen turvallisuuden ohjelmassa väkivallan vähentäminen on keskeistä. Toimenpiteistä voidaan mainita uhrin tukipalvelut, joita vahvistetaan valtakunnallistamalla turvakoti- ja rikosuhripäivystyksen toimintaa ja vahvistamalla lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn resursseja sekä koordinaatiota.

Valtioneuvosto hyväksyi 14.12.2006 periaatepäätöksen kansallisen väkivallan vähentämishjelmasta vuosille 2007 - 2008. Ohjelman valmisteli Rikoksentorjuntaneuvosto. Ohjelman toimenpidesuosituksista voidaan mainita naisiin kohdistuva väkivalta. Poliisia koskevat suositukset otettiin poliisin tulosohtausasiakirjoihin.

Rikoksentorjuntaneuvosto on asettanut väkivaltajaoksen, jossa on mukana poliisin edustaja. Vuoden 2009 alussa valmistuu ohjelman arviointiraportti.

Poliisi osallistui 2005 toteutetun naisuhritutkimuksen "Naisiin kohdistunut väkivalta 2005" tutkimuksen rahoittamiseen. Naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhde- ja perheväkivallan laajuutta on pyritty seuraamaan uhritutkimusten avulla. Ensimmäinen naisuhritutkimus tehtiin vuonna 1997 ja tutkimus uusittiin vuonna 2005. Uhritutkimus osoittaa, ettei mitään merkittävää muutosta naisten kokeman väkivallan laajuudessa ole tapahtunut. Vuonna 2005 uusitun naisuhritutkimuksen mukaan 43,5 prosenttia suomalaisista 18—74-vuotiaista naisista oli joutunut jonkinlaisen miehen tekemän fyysisen tai seksuaalisen väkivallan tai väkivallan uhkailun kohteeksi ainakin kerran 15 vuotta täytettyään. Vuosien 1997 ja 2005 uhritutkimukset osoittavat, että vakava fyysinen parisuhdeväkivalta on vähentynyt viime vuosina 1,8 %:sta (1997) 0,8 %:in (2005).

Poliisin tietoon tulleen naisiin kohdistuvan väkivallan kasvu johtuu ainakin osittain poliisin tehostuneesta toiminnasta. Tapauksiin puututaan enemmän, ja niitä kirjataan poliisitoiminnassa aikaisempaa paremmin. Myös ihmisten tietoisuus näistä rikoksista on parantunut, ja niitä koskeva ilmoitusalttius on kasvanut.

Poliisi osallistui sosiaali- ja terveysministeriön vuosina 2004—2007 lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisemiseksi valmistaman toimintasuunnitelman toteuttamiseen.

Poliisi on kehittänyt omaa koulutustaan ja toimintaansa naisiin kohdistuvan väkivallan käsittelemiseksi ja ehkäisemiseksi sekä toiminta-
valmiuksiaan kotihälytystilanteissa ja esitutkinnassa. Toimet sisälty-
vät julkaisuun Poliisin toimenpiteet väkivallan ennalta estämisessä ja
vähentämisessä 10/2005. Väkivallan vähentäminen on keskeisesti
mukana poliisin perus-, jatko- ja työpaikkakoulutuksessa. Poliisilai-
toksilla on panostettu asiaan ja monissa poliisilaitoksissa perheväki-
valtaan ja naisiin kohdistuvat väkivaltatapaukset ohjataan aiheeseen
erikoistuneelle rikostutkintaa tekevälle poliisimiehelle. Poliisilaitoksil-
la toimii 55 sosiaalityöntekijää, jotka ovat mukana käynnistämässä
tukitoimenpiteitä ja ohjaamassa väkivallan kohteeksi joutuneita pal-
veluihin, joista viranomaisten lisäksi mainittakoon Rikosuhripäivys-
tys.

Poliisin edustaja on ollut mukana viime vuonna toteutetun tutkimus-
projektin taustatyöryhmässä ”Prostituutio Pohjoismaissa”, joka toteu-
tettiin Pohjoismaiden tasa-arvoministereiden (MR-JÄM) tehtäväk-
siannosta. Koordinaation hoiti Pohjoismainen tasa-arvotiedon kes-
kus(NIKK). Tavoitteena on esitellä ja käsitellä olemassa olevaa tie-
toa prostituutiosta ja siihen kytkeytyvästä ihmiskaupasta Pohjolassa.
Projekti on koonnut tietoa prostituution laajuudesta, sosiaalipoliittisis-
ta toimenpiteistä ja näiden kysymysten oikeudellisesta käsittelystä.
Raportissa, joka valmistuu tämän kuun loppupuolella, esitellään
myös tutkimustuloksia, jotka käsittelevät asenteita prostituutiota ja
ihmiskauppaa kohtaan. Tutkimukseen osallistui yksitoista tutkijaa eri
Pohjoismaista. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta on luvannut järjes-
tää asiaan liittyvän seminaarin.

Suomen kansallinen ihmiskaupan vastainen toimintasuunnitelma
valmistui keväällä 2005. Sen jälkeen ovat ihmiskaupan vastaisessa
toiminnassa mukana olevat eri hallinnon alat tehneet omat toiminta-
suunnitelmansa. Sisäasianministeriön alalla ihmiskaupan vastaisen
operatiivisen toiminnan suunnittelu on keskusrikospoliisin vastuulla.
KRP:n tehtävät liittyvät ensisijaisesti ihmiskaupparikosten torjuntaan
ja näihin rikoksiin syyllistyneiden saamiseen vastuuseen. Toiminta-
suunnitelman puheenjohtajuus on sisäasianministeriön vastuulla.
Sisäasianministeriöllä on myös asiaan liittyvä ohjelma.

Poliisi on antanut organisaatiolleen ohjeen 1.10.2006 puuttumisesta
ihmiskauppaan ja prostituutioon sekä niihin liittyvään rikollisuuteen.

Oikeusministeriö on 17.10.2008 asettanut työryhmän, jonka tehtävä-
nä on suunnitella, miten parisuhteessa tapahtuvien pahoinpitelyjen
toistuvuus (rikoksen uusiminen) voitaisiin ottaa rikoslain säännöksi-
sä nykyistä paremmin rangaistuksen mittaamisessa huomioon. Työ-
ryhmän tehtävänä on myös selvittää parisuhteessa tapahtuvan sekä
työtehtäviin liittyvän lievän pahoinpitelyn saattamista virallisen syyt-
teen alaiseksi

Ulkomaalaislain (301/2004) muutos ihmiskaupan uhrille myönnettä-
västä harkinta-ajasta ja ihmiskaupan uhrin oleskeluluvasta tuli voi-
maan 31.7.2006. Maahanmuuttajien kotouttamisesta ja turvapaikan-

hakijoiden vastaanotosta annettuun lakiin (493/1999) sisältyvät säännökset ihmiskaupan uhrien auttamisesta tulivat voimaan 1.1.2007.

Palveluihin ja tukitoimin sisältyy uhreille annettavaa oikeudellista ja muuta neuvontaa, kriisiapua, sosiaali- ja terveyspalveluja, tulkkipalveluja sekä muita tukipalveluja, tilapäisen majoituksen tai pysyvämman asumisen järjestäminen, toimeentulotuki ja muu tarpeellinen huolenpito sekä turvallisen koti- ja lähtömaahan paluun tukeminen. Palvelujen tarve ja toteutus arvioidaan yksilöllisesti. Järjestelemää koordinoivat valtion vastaanottokeskukset. Sosiaali- ja terveyspalveluilla tarkoitetaan niitä palveluja, joita ihmiskaupan uhri tarvitsee yksilöllisen tilanteensa perustella kuten terveydenhoitajan, lääkärin tai sosiaalityöntekijän vastaanottoa, lastensuojelua, turvakotipalveluja, kuntoutusta ja henkistä tukea. Edellä mainitut lakimuutokset koskevat pääasiassa henkilöitä, joilla ei ole kotikuntaa Suomessa. Kunnalle voidaan korvata ihmiskaupan uhrille annetuista uhriasemasta johtuvista erityisistä palveluista ja tukitoimista aiheutuvia kustannuksia.

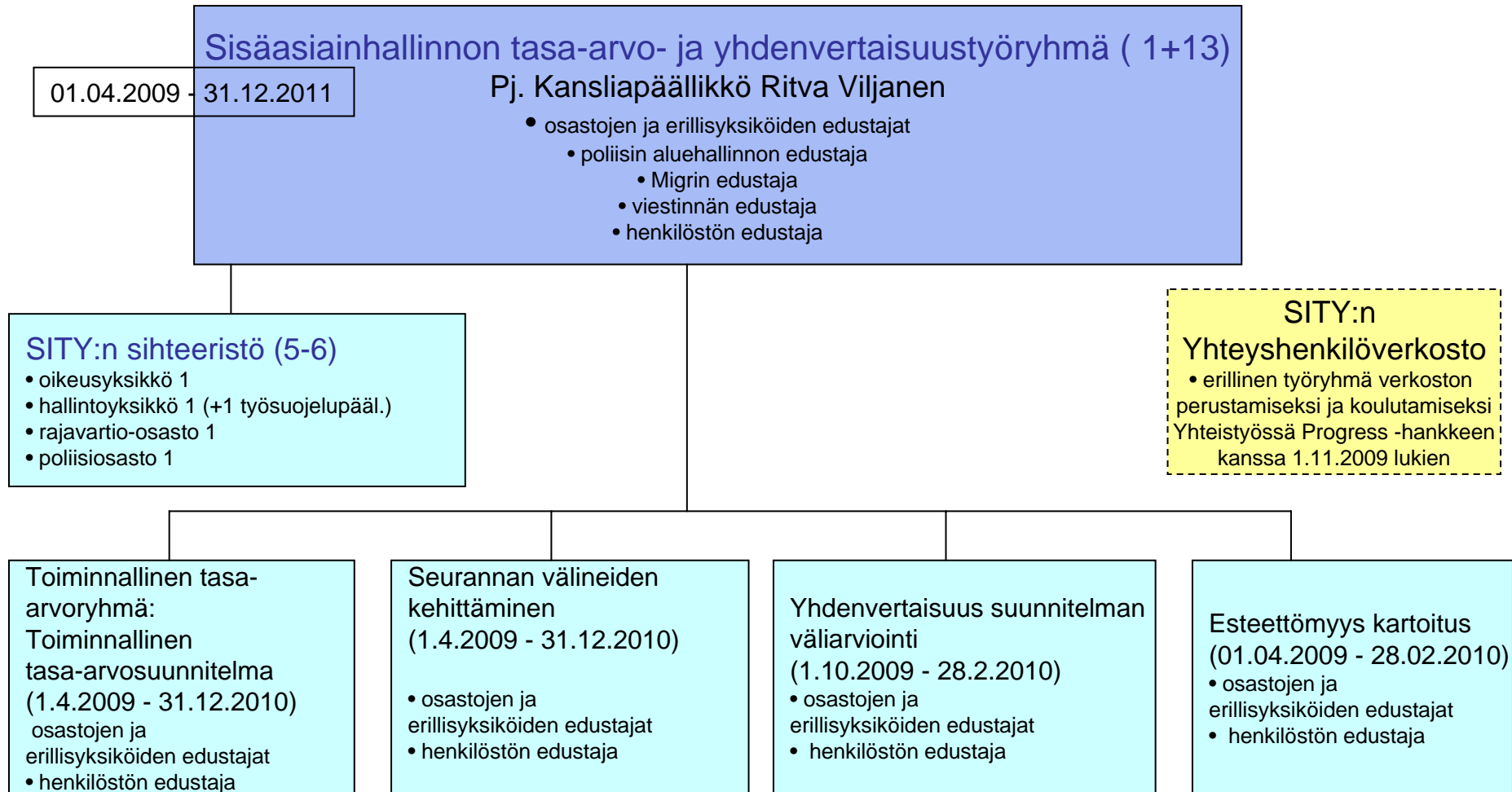
Laki lähestymiskiellosta on osoittautunut hyväksi välineeksi ennalta estää väkivaltaa. Uhkatilanteisiin joutuneita tulisikin rohkaista hakemaan lähestymiskieltoa

Kunnallisten turvallisuussuunnitelmien päivitys-/valmistelutyö käynnistettiin vuonna 2006 lopussa poliisiosaston kirjeellä. Yhtenä aiheena turvallisuussuunnitelmissa on väkivallan vähentäminen. Kaikissa kunnissa on käynnistynyt turvallisuussuunnitelmien tarkistus- tai valmistelutyö. Työ jatkuu.

Sosiaali- ja terveysministeriö on asettanut 1.4.2008 lähisuhde- ja perheväkivallan ehkäisyn ministeriöiden välisen virkamiestyöryhmän, jossa on sisäasiainministeriön edustus.



Sisäasiainhallinnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä (SITY)



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely

Hyvä sisäasiainministeriöläinen,

Tervetuloa vastaamaan ministeriön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn!

Vastaamalla olet mukana kehittämässä työyhteisöäsi. Ohessa muutamia ohjeita kyselyn täyttämiseen.

Vastaathan kyselyyn yhdeltä istumalta: et voi palata myöhemmin täydentämään vastauksia. Valitse kokemukseesi parhaiten sopivat vaihtoehdot nykyisessä työpaikassasi. Vastaa huolellisesti. Vie kohdistin valitsemasi vaihtoehdon kohdalle ja vastaa painamalla hiiren vasenta näppäintä. Huomaa, että osa kysymyksistä on monivalintaisia ja toisissa kysymyksissä voit valita vain yhden vaihtoehdon.

Kyselyssä on 22 kysymystä, joista kolme on avointa kysymystä. Kysymyksissä 13, 17 ja 20 on käytössä ns. hyppytoiminto. Jos vastaat "ei" näihin kysymyksiin, vastattavaksesi tarjoutuu automaattisesti seuraava pääkysymys.

Lisätietoja kyselystä antavat henkilöstöpäällikkö Tiina Kukkonen-Suvivuo, puh. 160 44565 ja ylitarkastaja Miia Lehmus-Niemi, puh. 160 42289.

TAUSTATIEDOT

1) Ikä

☐ <35

☐ 35-44

☐ 45-54

☐ 55>

2) Sukupuoli

☐ Nainen

☐ Mies

3) Osasto/yksikkö

☐ Poliisiosasto

☐ Pelastusosasto

☐ Maahanmuutto-osasto

☐ Rajavartio-osasto

☐ Ministeriön hallintoyksikkö

☐ Muut erillisyyksiköt: ministeriön johto, talous-, sisäinen tarkastus-, oikeus-, kansainvälisten asioiden-, viestintäyksikkö, sisäisen turvallisuuden sihteeristö, syrjintälautakunta, vähemmistövaltuutetun toimisto

4) Henkilöstöryhmä

☐ Johto (ministeriön ylin johto)

☐ Esimiehet (yksiköiden/ryhmien päälliköt ja esimiehet)

☐ Asiantuntijat (esim. ylitarkastajat, tarkastajat, suunnittelijat)

☐ Toimeenpaneva henkilöstö (esim. sihteerit, virastomestarit)

5) Virkasuhteeni on

☐ Vakituinen

☐ Määräaikainen

Liite 5

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSOSAAMINEN TYÖPAIKALLANI

Tasa-arvo: naisten ja miesten välinen syrjimättömyys

Yhdenvertaisuus: syrjimättömyys iän, seksuaalisen suuntautumisen, vammaisuuden, etnisen alkuperän tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella

Anna omiin tietoihisi ja kokemukseesi perustuen työpaikallasi arvosana asteikolta 1-5:

1=Toteutuu erittäin heikosti, 2=toteutuu melko heikosti, 3=toteutuu tyydyttävästi, 4=toteutuu melko hyvin, 5=toteutuu erittäin hyvin

6) Naisten ja miesten välinen tasa-arvo toteutuu mielestäni työpaikallani

	1	2	3	4	5
1. johdon ja esimiesten valitsemisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. henkilöstön valitsemisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. palkkauksessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. uralla etenemisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) Eri ikäisten yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

	1	2	3	4	5
7. johdon ja esimiesten valitsemisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. henkilöstön valitsemisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. palkkauksessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. uralla etenemisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) Erilaisissa virkasuhteissa olevia (vakinaiset, määräaikaiset, koko- tai osa-aikatyössä olevat) kohdellaan mielestäni tasapuolisesti työpaikallani

	1	2	3	4	5
13. johdon ja esimiesten valitsemisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. henkilöstön valitsemisessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. palkkauksessa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. uralla etenemisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9) Vähemmistöjen (työkyvyltään, seksuaaliselta tai sukupuoliselta suuntautuneisuudeltaan, etniseltä tai kulttuuriselta taustaltaan, uskonnoltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten) yhdenvertaisuus toteutuu mielestäni työpaikallani

Liite 5

	1	2	3	4	5
19. johdon ja esimiesten valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. henkilöstön valitsemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. palkkauksessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. uralla etenemisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. Sosiaalisessa kanssakäymisessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

TYÖN JA MUIDEN ELÄMÄNALUEIDEN YHTEENSOVITTAMINEN

10) Kuinka usein olet viimeisen vuoden aikana kohdannut vaikeuksia oman työsi ja seuraavien elämänalueiden yhteensovittamisessa?

1=Ei koske minua, 2=En koskaan, 3=kerran tai pari vuodessa, 4=kerran tai pari kuukaudessa, 5=kerran tai pari viikossa, 6=päivittäin.

	1	2	3	4	5	6
Lastenhoito, vanhempana oleminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Parisuhde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omaiset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ystävät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Harrastukset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sivutyö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11) Jos olet kohdannut viimeisen vuoden aikana vaikeuksia työsi ja em. elämänalueiden yhteensovittamisessa, mistä tekijöistä arvelet ongelmien johtuvan? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Työkiireet
- ☐ Työmatkat ym. työhön liittyvät poissaolot
- ☐ Esimies ei tue työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista
- ☐ En tunne lain suomia oikeuksia riittävästi
- ☐ Työtehtäväni ovat niin tärkeitä/vaativia
- ☐ Muu syy, mikä?
- ☐ En ole kohdannut vaikeuksia työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamisessa

12) Miten työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista voisi mielestäsi parantaa työyhteisössäsi?

SYRJINTÄ TYÖYHTEISÖSSÄ

Syrjintä: Henkilön asettaminen muita huonompaan asemaan esim. työehtojen ml. palkkauksen tai työolojen järjestelyjen osalta, häirintä, kuten nimittely, uhkailu tai sosiaalinen eristäminen. SyRJintä voi perustua henkilön ikään, sukupuoleen, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautuneisuuteen tm. syhyhyn.

13) Oletko havainnut tai kokenut syrjintää työyhteisössäsi viimeisen kahden vuoden aikana?

- ☐ Kyllä, olen havainnut
- ☐ Kyllä, olen itse kokenut
- ☐ Kyllä olen havainnut ja itse kokenut
- ☐ Ei, en ole havainnut enkä kokenut

14) Mistä arvelet syrjinnän johtuvan?

15) Kenen taholta syrjintää on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Työtoverin
- ☐ Esimiehen
- ☐ Alaisen
- ☐ Asiakkaan (ml. sisäiset asiakkaat)
- ☐ Jonkun muun, kenen?

16) Onko työyhteisössäsi ryhdytty toimenpiteisiin syrjinnän osalta?

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

SEKSUAALINEN HÄIRINTÄ

Seksuaalinen häirintä: Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavat tai härskit materiaalit, kirjeet, puhelinviestit, sähköpostit, puheet, vitsit, ilmeet tai eleet sekä sukupuolta tai seksuaalisuutta koskevat asiattomat huomautukset ja kysymykset. Sukupuolista kanssakäymistä koskevat ei-toivotut ehdotukset, uhkailu tai vaatimukset käyttäen hyväksi asemaa tai luottamussuhdetta, kätöily, muu ei-toivottu fyysinen koskettelu tms.

17) Oletko havainnut seksuaalista häirintää esiintyvän työyhteisössäsi viimeisten kahden vuoden aikana?

- ☐ Kyllä, olen havainnut
- ☐ Kyllä, olen joutunut kohteeksi
- ☐ Kyllä, olen havainnut ja joutunut kohteeksi
- ☐ Ei, en ole havainnut tai joutunut kohteeksi

18) Minkälaista havaitsemasi tai kokemasi seksuaalinen häirintä on ollut luonteeltaan? Voit valita useamman vaihtoehdon.

- ☐ Vartaloon tai seksuaalisuuteen kohdistuvia ei-toivottuja huomautuksia
- ☐ Kaksimielisyyksien tai härskiyksien puhumista
- ☐ Sukupuolta tai seksuaalisuutta loukkaavien kuvien tai muiden materiaalien esillä pitämistä
- ☐ Epäasiallista postia, sähköpostia tai puhelinsoittoja
- ☐ Fyysistä lähentelyä
- ☐ Suoria seksuaalisia ehdotuksia
- ☐ Muuta, mitä?

19) Kenen taholta seksuaalinen häirintä on tapahtunut? Voit valita useamman vaihtoehdon

Liite 5

- ☐ Työtoverin
- ☐ Esimiehen
- ☐ Alaisen
- ☐ Asiakkaan tai yhteistyökumppanin ml. sisäiset asiakkaat)
- ☐ Jonkun muun, kenen?

YLEINEN EPÄASIALLINEN KIELENKÄYTTÖ

20) Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä työyhteisössäsi

(esim. halventavia tai muuten epäasiallisia vitsejä tai nimityksiä liittyen sukupuoleen, etnisyyteen, seksuaaliseen suuntautumiseen, ikään, asemaan, terveydentilaan tai vammaan) viimeisen kahden vuoden aikana?

- ☐ Kyllä, olen havainnut
- ☐ Kyllä, olen itse kokenut
- ☐ Kyllä olen havainnut ja kokenut
- ☐ Ei, en ole havainnut enkä kokenut

21) Mihin havaitsemasi epäasiallinen kielenkäyttö mielestäsi on kohdistunut? Voit valita useamman kohdan.

- ☐ Ikä
- ☐ Sukupuoli
- ☐ Asema työyhteisössä
- ☐ Seksuaalinen suuntautuminen
- ☐ Terveydentila tai vamma
- ☐ Syntyperä
- ☐ Henkilökohtaiset ominaisuudet
- ☐ Muu syy, mikä?

TASA-ARVON KEHITTÄMISTARPEET

22) Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen? 1=täysin tarpeeton, 2=tarpeeton, 3=ei tarpeeton mutta ei tarpeellinenkaan, 4=melko tarpeellinen, 5=erittäin tarpeellinen

	1	2	3	4	5
Sukupuolten tasa-arvo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eri-ikäisten yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

23) Millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voisi edistää? Mihin kysymykseen tulisi erityisesti kiinnittää huomiota?

24) Muuta kommentoitavaa?



Liite 5

Lähetä



Hallinto
22/2009

SM:n julkaisusarjan teemat ovat:



Hallinto



Sisäinen turvallisuus



Maahanmuutto



Yhdenvertaisuus



Keskustelualoitteet

Julkaisujen verkkosivut:
www.intermin.fi/julkaisut

Tilaukset:
Sisäasiainministeriö
PL 26, 00023 Valtioneuvosto

ISSN 1236-2840
ISBN 978-952-491-450-5 (nid.)
ISBN 978-952-491-451-2 (PDF)